



**UNIVERSIDAD DE CHILE**

**FACULTAD DE DERECHO**

**Memoria de Prueba**

**TÍTULO**

**"LA REFORMA PROCESAL LABORAL CHILENA DESDE LA NUEVA  
JURISPRUDENCIA"**

**AUTOR**

**HANS GÜNTHER WILHEM ORELLANA  
HUGO ANDRES HERRERA ANDREUCCI**

**PROFESOR GUÍA**

**SR. RICARDO JURY**

**2009**

## ÍNDICE:

### INTRODUCCIÓN.

FUNDAMENTOS DE LA REFORMA AL PROCEDIMIENTO LABORAL. 1

### CAPÍTULO PRIMERO:

#### "LOS PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL ACTUAL Y DEL NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"

|   |    |
|---|----|
| 1.- CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.                         | 5  |
| 2.- PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.          | 6  |
| a) Principio de la Bilateralidad y Unilateralidad de la Audiencia.    | 7  |
| b) Principio de la Oralidad, de la Escritura y de la Protocolización. | 8  |
| c) Principio de la mediación y de la inmediatez.                      | 9  |
| d) Principio de la Economía Procesal.                                 | 10 |
| e) Principio de la Concentración.                                     | 10 |
| f) Principios Inquisitivos y Dispositivos.                            | 11 |
| g) Principio de la Prueba Legal y de la Prueba Racional.              | 12 |
| h) Principio del Orden Consecutivo Legal.                             | 13 |
| i) Principio de la Publicidad.  | 14 |
| j) Principio de la Eventualidad.                                      | 14 |
| k) Principio de la Probidad.  | 15 |
| Nuevo Procedimiento Laboral.  | 15 |
| a) Oralidad.  | 15 |
| b) Gratuidad.   | 16 |
| c) Inmediatez.  | 16 |
| d) Celeridad.   | 16 |
| e) Dos audiencias.  | 16 |
| f) Protección de los Derechos del Trabajador.                         | 17 |
| g) Aumentan multas a prácticas antisindicales.                        | 18 |
| h) Segunda instancia.   | 18 |
| i) Procedimiento monitorio.   | 19 |
| 3.- EL FORO PARA LA REFORMA DE LA JUSTICIA LABORAL                    |    |

Y PREVISIONAL.

19

**CAPÍTULO SEGUNDO:**

**"EL NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL. PROCEDIMIENTO ORAL ORDINARIO"**

|  |    |
|--|----|
| 1.- LOS NUEVOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO.   | 27 |
| 1.1. Organización de los Juzgados de Letras del Trabajo.   | 27 |
| 1.2. Competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo.  | 28 |
| 1.3. Tribunal Competente.  | 30 |
| 2.- EL PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN GENERAL.  | 30 |
| 2.1. La demanda.   | 30 |
| 2.2. La competencia.   | 31 |
| 2.3. Acumulación de acciones.  | 32 |
| 2.4. Audiencia preparatoria.   | 33 |
| 2.5. Audiencia de juicio.  | 39 |
| 2.6. Apreciación de la prueba en el nuevo proceso laboral.                                       | 43 |
| a) Generalidades sobre la sana crítica en nuestro Derecho.                                       | 44 |
| b) Formas de apreciar la prueba en procedimiento laboral.  | 53 |
| c) Libre convicción, conciencia, sana crítica y máximas de la experiencia. Análisis comparativo. | 58 |
| 2.7. La sentencia.   | 64 |
| 2.8. Recursos.   | 66 |
| a) Recurso de Reposición.  | 66 |
| b) Recurso de Apelación.   | 66 |
| 3.- LA EJECUCIÓN DE LA SENTENCIA LABORAL.  | 70 |
| 3.1. Medida cautelar especial.   | 73 |
| 3.2. Oposición a la ejecución.   | 73 |
| 3.3. Embargos.   | 74 |
| 3.4. Realización de los bienes.  | 75 |

- 3.5. Recursos procesales.  
75
- 3.6. Pacto entre las partes.  
76

**CAPÍTULO TERCERO:  
"PROCEDIMIENTOS LABORALES ESPECIALES"**

- 1.- LA EJECUCIÓN DE TÍTULOS EJECUTIVOS LABORALES.  
77
- 2.- EL PROCEDIMIENTO MONITORIO.  
81

**CAPÍTULO CUARTO:  
"TRIBUNAL DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL"**

- 1.- CREACIÓN Y ORGANIZACIÓN.  
84
  - 1.1. Organización de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional.  
84
  - 1.2. Competencia de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional.  
85
- 2.- ASIENTO.  
86
  - 2.1. Planta personal.  
87
  - 2.2. Potestad jurisdiccional unipersonal.  
87
- 3.- NATURALEZA DE LOS JUZGADOS Y OTRAS NORMAS.  
87
- 4.- AUTO ACORDADO DE LA CORTE SUPREMA SOBRE MINISTROS DE FE Y REGULACIÓN DE COSTAS DE LOS JUZGADOS DE COBRANZA LABORAL.  
89
  - a) Normativa aplicable a los ministros de fe.  
90
  - b) Autorización para designar ministros de fe.  
91
  - c) Notificaciones en dependencias del Juzgado.  
91
  - d) Notificaciones.  
91
  - e) Ministro de fe del órgano calificador.  
92
  - f) Regulación de costas procesales.  
92
  - g) Instructor de procedimientos disciplinarios.  
92
- 5.- COMENTARIOS FRENTE AL AUTO ACORDADO DE LA CORTE SUPREMA Y RESPECTO DE CIERTOS ASUNTOS DE INTERÉS.  
92

**CAPÍTULO QUINTO:  
"EL PROCEDIMIENTO TUTELAR CONSTITUCIONAL EN LA LEY N° 20.087"**

## **DE 2005"**

|   |     |
|---|-----|
| 1.- EL PROCEDIMIENTO PROPIAMENTE TAL.   | 98  |
| 1.1. Aplicación.  | 98  |
| 1.2. Lesión.  | 101 |
| 1.3. Improcedencia.   | 101 |
| 1.4. Legitimación activa.   | 101 |
| 1.5. Plazo de interposición.  | 103 |
| 1.6. Acción Especial.   | 103 |
| 1.7. Denuncia.  | 105 |
| 1.8. Tramitación.   | 105 |
| 1.9. Prueba.  | 106 |
| 1.10. Sentencia.  | 106 |
| 2.- EL PROCEDIMIENTO TUTELAR CONSTITUCIONAL Y ALGUNOS TEMAS CONFLICTUALES.                                | 107 |
| 2.1. Influencia del procedimiento tutela constitucional creado por la Ley N° 20.087, en materia sindical. | 107 |
| 2.2. El procedimiento tutelar y el recurso de protección.   | 117 |
| 2.3. Conflicto entre los derechos de los trabajadores y el poder de dirección del empleador.              | 119 |
| 3.- LA TUTELA CONSTITUCIONAL LABORAL EN LA EXPERIENCIA COMPARADA.   | 128 |
| 3.1. Legislación laboral mexicana.  | 128 |
| 3.2. Legislación laboral venezolana.  | 132 |
| <b>CONCLUSIONES.</b>  | 135 |
| <b>ANEXO JURISPRUDENCIAL.</b>   | 146 |

## **BIBLIOGRAFÍA:**

- 1.- PEREIRA ANABALÓN, Hugo, "Derecho Procesal", Editorial Jurídica de Chile, reimpresión de la 2ª Edición, Santiago de Chile, 1971.
- 2.- THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA Patricio, "Manual de Derecho del Trabajo", Tomo II, Colección Manuales Jurídicos, N° 92, año 1989.
- 3.- POBLETE JIMÉNEZ Carlos, "Apuntes Guía de Derecho Procesal del Trabajo", Santiago, Revista Técnica del Trabajo, año 1989.
- 4.- GUASP, Jaime, "Derecho Procesal Civil", Santiago, Editorial Jurídica Cono Sur, 1994.
- 5.- COUTURE, Eduardo, "Fundamentos de Derecho Procesal Civil", Buenos Aires, Aniceto López Editor, 1942.
- 6.- PEREIRA ANABALÓN, Hugo, "Derecho Procesal del Trabajo", Santiago, Editorial Jurídica Chile, 1961.
- 7.- MOSQUERA, Mario, "Idea generales de Derecho Procesal Civil", Santiago, Universidad de Chile, Serie Apuntes de Clases, 1989.
- 8.- STEIN, Fred, "El conocimiento privado del juez", Leipzig, 1883, trad. Pamplona, 1973.
- 9.- MONTERO AROCA, Juan , "El proceso laboral. El proceso declarativo ordinario", Madrid, Editorial Ariel Derecho, 1981.
- 10.- UGARTE, J., "Los derechos fundamentales y la relación laboral", en Anuario del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, N° 3, 2004, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
- 11.- CAAMAÑO, E., "La discriminación laboral indirecta", en Revista de Derecho, Universidad Austral de Chile, volumen XII, diciembre del 2001.
- 12.- MEDINA HERNÁNDEZ, Joel, "El Amparo Laboral", México, Fondo de Cultura Económica, 1997.
- 13.- STAFFORINI, Eduardo, "Derecho Procesal del Trabajo", Buenos Aires, Editorial Depalma, 1987.
- 14.- MENÉNDES-PIDAL DE MONTES, Juan, "Derecho Procesal Social", Madrid, Editorial Reus, 1998.
- 15.- SÁEZ VIGNEAU, Juan, "Los medios probatorios en el Código del Trabajo", Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1979.

16.- DE HINOJOSA FERRER, Juan, "El enjuiciamiento en el Derecho del Trabajo", Madrid, Editorial Ariel Derecho S.A., 1991.

17.- ESCRIBAR MANDIOLA, Héctor, "Tratado de Derecho del Trabajo", Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1964.

18.- WALKER LINARES, Francisco, "Nociones Elementales de Derecho del Trabajo", Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1977.

19.- HUMERES MAGNAN, Héctor y HUMERES NOGUER, Héctor, "Tratado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social", Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2000.

## **INTRODUCCIÓN:**

### **"FUNDAMENTOS DE LA REFORMA AL PROCEDIMIENTO LABORAL"**

El viejo procedimiento laboral tenía ciertas características que hicieron necesario un proyecto de reforma. Nuestros juzgados laborales registran un ingreso anual de más de cien mil juicios, y eso involucra un gran número causas que hay que tramitar y administrar.

Esta realidad fue lo que llevó en su oportunidad al gobierno, a examinar otras experiencias extranjeras para ver si esta situación podía tener una visión distinta.

Nuestro procedimiento laboral actual<sup>1</sup> pues, tiene ciertas características básicas que es conveniente recordarlas; son las siguientes:

Primeramente, se trata de un procedimiento escrito, todo es escriturado: demanda escrita, contestación, todas las pruebas se intermedian con el Actuario en las audiencias de prueba y se traspasan al expediente, etc.

¿Cuáles son sus deficiencias? Desde luego, una falta de inmediación. Si nosotros revisamos los procedimientos del Código del Trabajo podremos apreciar que dice que el Juez estará personalmente presente tomando todas las audiencias, pero sabemos que eso no ocurre en la realidad, porque hay una tremenda sobrecarga de trabajo. Materialmente es imposible que lo puedan hacer. ¿Quién hace esa labor? El Actuario, que

---

<sup>1</sup> Debemos señalar que la Ley N° 20.087 de 2006 que establece la nueva forma de hacer justicia laboral en nuestro país, y que debía entrar en vigencia el 1° de marzo de este año 2007, fue postergada en su inicio para igual período del año 2008 en virtud de la Ley N° 20.164 de 2 de febrero del 2007.



intermedia todas las causas laborales.

Además tenemos un insuficiente número de juzgados. El año 1932 se crearon 31 juzgados del trabajo; al año 2005, cuando habían transcurrido más de 70 años, teníamos 20, en circunstancia que contábamos con una fuerza de trabajo que quintuplica a la de aquella época, con muchísima más regulaciones y un mundo laboral y provisional bastante más complejo.

A esta absoluta insuficiencia de Juzgados hay que agregar la amplísima competencia que se les ha asignado, absolutamente inadecuada para los tiempos actuales. El sólo aspectos provisional así lo acredita; en efecto, la gran cantidad de juicios de cobranza saturan los juzgados con una tramitación fundamentalmente burocrática -la que, realmente, no requiere ninguna gran experiencia ni decisión de parte de un Juez- pero que ocasiona un recargo extraordinario de trabajo, y eso colapsa a los Juzgados, acentuando el fenómeno de la crítica escasez de los mismos.

Esa es una clara deficiencia y ¿cuál es la consecuencia? 8.000 causas por Tribunal, lo que deriva en que el trámite de un juicio laboral en promedio en Chile -incluyendo apelación- hoy día supere los dos años, y en algunos casos, algo más también.

Por ello la percepción que tiene la gente común, sobre todo en el trabajador, es que tenemos una justicia lenta, burocrática e ineficiente. Muchos trabajadores piensan que están sometidos a una verdadera y real denegación de justicia,

porque ante la demora que tienen estos juicios del trabajo, muchos de ellos prefieren transar sus derechos y llegar a otro tipo de acuerdos, dado que por esta vía tendrán una solución rápida y expedita.

El procedimiento inserto en esta realidad, comienza actualmente con una demanda escrita, a la que se puede acompañar prueba documental, la que se notifica, se contesta por escrito, se acompaña documental, se oponen excepciones, se reconviene y, finalmente, si hay mérito, el juez recibe la causa a prueba. En la prueba que hay que anticipar los testigos y presentar la confesional al tercer día de notificado el auto reprueba para no quedar fuera de plazo; luego tiene lugar la audiencia de prueba.

Si dictarán después las medidas para mejor resolver, las objeciones a la prueba, y la sentencia escrita, luego de lo cual se pueden interponer los correspondientes recursos de Apelación y Casación en la forma ante la Corte de Apelaciones y tenemos la opción de interponer una Casación en el Fondo o en la Forma ante la Corte Suprema. Ese es el esquema actual del juicio ordinario del trabajo en Chile, expuesto de un modo esquemático.

La Ley N° 20.087, que contiene el nuevo procedimiento laboral, señala que la demanda se puede responder en forma oral; se puede, pero no es obligatorio. En el proyecto de ley que se presentó al Parlamento constaba que la respuesta era oral. Y en el Senado, en el último trámite, se acordó que ella podía ser oral o escrita.

La prueba es totalmente oral; igual el tema del planteamiento y resolución de los incidentes.

El juez puede tomar medidas cautelares; inclusive las puede decretar antes de la notificación de la demanda. Puede también tomar precautorias prejudiciales; la ley establece los plazos durante los cuales las partes tienen que actuar para que estas medidas no queden sin efecto; las cautelares se notifican al quinto día y las precautorias deben notificarse antes de décimo so pena de quedar sin efecto.

Una vez que se notifica la demanda, el Juez tiene una facultad especialísima: puede requerir información, dice la ley, a cualquier persona natural o jurídica que piense él que le puede servir para ilustrar el caso que tiene en sus manos.

La actividad se concentra en dos audiencias públicas y registradas; debe tenerse presente que la ley señala que éstas serán registradas en cualquier medio que sea suficiente para dar cuenta de ello.

El juez debe presidir personalmente la audiencia del juicio; la ley dice expresamente que debe presidir las dos, la audiencia preparatoria y la del juicio. Pero la nulidad sólo está prevista para la del juicio.

Por último, expresa la ley que se aplicarán supletoriamente los libros primero y segundo del Código de Procedimiento Civil, pero "salvo que contraríen los principios del procedimiento laboral".

## **CAPÍTULO PRIMERO:**

### **"LOS PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL ACTUAL Y DEL NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"**

#### **1.- CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

Los siguientes son algunos de los conceptos que la doctrina nacional e internacional ha dado respecto del Derecho Procesal del Trabajo, específicamente a través de profesores de Derecho del Trabajo y de Derecho Procesal:

Don Hugo Pereira Anabalón define el Derecho Procesal del Trabajo como: "La rama del Derecho Procesal formada por las normas instrumentales dadas para la actuación del Derecho del Trabajo y que regulan la actividad del juez, de las partes y de los terceros en los procesos contenciosos y no contenciosos del trabajo"<sup>2</sup>.

Don Pedro Aragoneses A., entiende, a su vez, por proceso laboral: "Aquella institución estatal creada para la realización coactiva de la justicia social por la que se satisfacen las pretensiones de unos sujetos frente a otros y que aparecen fundadas en las normas del Derecho del Trabajo o del Derecho pretensiones, siguiendo al efecto un procedimiento contradictorio previamente establecido"<sup>3</sup>.

El profesor Alonso García, define por su parte el Derecho

---

<sup>2</sup> Hugo Pereira Anabalón, "Derecho Procesal", Editorial Jurídica de Chile, reimpresión de la 2ª Edición, Santiago de Chile, 1971, pág. 36.

<sup>3</sup> William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, "Manual de Derecho del Trabajo", Tomo II, Colección Manuales Jurídicos, N° 92, año 1989, pág. 89.

Procesal del Trabajo señalando que éste "es el conjunto de normas que regulan los órganos y procedimientos encaminados a hacer efectivas las pretensiones amparadas en una relación de trabajo"<sup>4</sup>.

## **2.- PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

La actuación de la norma sustantiva, del Tribunal y de las partes a través de la norma instrumental persigue, a nuestro juicio, no solamente la búsqueda de la verdad, sino que va más allá, a la búsqueda de la justicia plena dentro de la cual la verdad es sólo una premisa. Esto lo entendemos si pensamos que el anhelo general no es lograr, al término del proceso, solamente una sentencia justa, sino que también se persigue una justicia rápida, además de económica y a breve plazo, ya que si la razón es reconocida demasiado tarde, el titular del beneficio esperado o del interés cuya protección ha reclamado, puede ver frustrado su goce o menguada su eficacia.

Así es que para lograr esta verdadera finalidad del proceso, no la individual que persigue cada sujeto, sino la institucional, la que podría llamarse social y colectiva, se han ideado diversos regímenes referentes tanto respecto a la organización del Poder Judicial como a los principios básicos

---

<sup>4</sup> Carlos Poblete Jiménez, "Apuntes Guía de Derecho Procesal del Trabajo", Santiago, Revista Técnica del Trabajo, año 1989, pág. 9.

del enjuiciamiento.

Es precisamente aquí donde consideramos de extraordinaria importancia que nos detengamos en analizar estos principios rectores de la actividad procesal laboral, llamados también **PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCEDIMIENTO**, para ver de qué manera son acogidos y aplicados dentro de esta rama del derecho procesal que nos preocupa.

No es fácil establecer la mejor combinación de principios, ya que el problema que se plantea es determinar la integración adecuada de ellos, los que generalmente se contraponen por parejas, es decir, los hay de signos contrarios.

Veamos y analicemos algunos de estos principios y cómo ellos se integran o son acogidos por las disposiciones laborales que actualmente rigen en nuestro país, en espera de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.087.

**a) Principio de la Bilateralidad y Unilateralidad de la Audiencia.**

La audiencia bilateral supone el conocimiento recíproco de las partes, de sus pretensiones y defensas, y por ello señala que las resoluciones judiciales producirán efecto respecto de las partes desde su notificación. Por el contrario, la audiencia unilateral permite que el procedimiento se desarrolle sin necesidad de intervención de la otra parte, que es normalmente el demandado.

En materia procesal laboral predomina la audiencia bilateral y lo demuestran las disposiciones de los artículos 425 y siguientes del Código del Trabajo, que se refieren al procedimiento laboral.

El caso excepcional en que procedería el principio de la audiencia unilateral, al igual que en materia civil, se produce al aplicar el artículo 289 del Código de Procedimiento Civil, que permite la solicitud de medidas prejudiciales, y que éstas sean decretadas sin audiencia de la persona en contra de la cual se solicitan.

Estas normas son establecidas en el Código de Procedimiento Civil, ya que el Código del Trabajo no contiene disposiciones expresas sobre la materia. Los preceptos de dicho cuerpo legal se aplican supletoriamente en materia laboral, ya que así lo determina expresamente el artículo 426 del Código del Trabajo.

**b) Principio de la Oralidad, de la Escritura y de la Protocolización.**

El principio de la Oralidad permite que el proceso se desarrolle en sus alegaciones, pruebas y conclusiones a viva voz. El principio en referencia no se encuentra acogido en materia procesal laboral a partir de la dictación de la Ley N° 18.510, no obstante su existencia doctrinaria.

El principio de la Escrituración supone que el proceso se desarrolla por escrito, como lo señalan los artículos 439 y

440 del Código del Trabajo, que exigen que la demanda y contestación, respectivamente, sean escritas.

Los artículos 443 y 451 de este último cuerpo legal, nos demuestran claramente la incorporación del principio de la Protocolización en materia procesal laboral, al prescribir que de todo lo obrado en las audiencias de conciliación y de prueba se levantará acta, en los términos que las normas legales señalan.

**c) Principio de la mediación y de la inmediación.**

El principio de la Inmediación supone el contacto directo entre el tribunal y las partes, especialmente en todo aquello que se relacione con las diligencias de prueba. Por el contrario, la Mediación hace que este contacto se produzca en forme indirecta a través del funcionario del tribunal de que se trata; ambos principios se encuentran acogidos en la legislación procesal laboral vigente.

En el procedimiento laboral, especialmente en el de carácter general contenido en el Decreto Ley N° 3.648, encontraba aplicación expresa el principio de la mediación.

En efecto, el artículo 9° del citado Decreto Ley establecía la existencia de un Juez tramitador, el Secretario del Tribunal, a quien le correspondía la sustanciación de la causa y la dictación y adopción de las resoluciones y medidas que fueren de competencia del Tribunal, durante el curso del procedimiento, y hasta tanto el proceso quedara cerrado.



Con la dictación de las leyes N° 18.510, 18.620 y 19.250, se da aplicación expresa al principio de Inmediación, como lo señala el inciso primero del artículo 413 que expresa:

"La parte que desee rendir prueba testimonial deberá presentar, dentro de los tres días siguientes a la notificación de la resolución que recibe la causa a prueba, una lista que expresará el nombre y apellidos, profesión u oficio y domicilio de los testigos".

#### **d) Principio de la Economía Procesal.**

Este principio se traduce en que debe "lograrse la solución del conflicto con el menor desgaste de la jurisdicción", situación que encontramos en el procedimiento laboral, que se caracteriza, como lo veremos, principalmente por "la eliminación de trámites y el acortamiento de plazos". El principio de la Economía Procesal no debe confundirse con otro principio muy importante en materia laboral: el de la Gratuidad, que podríamos señalar como aquel que "pretende la solución del conflicto con el menor desgaste del poder adquisitivo de aquel que litiga", principio éste que se recoge en el procedimiento laboral en vigor a través del "Privilegio de Pobreza".

#### **e) Principio de la Concentración.**

Es un principio tal relacionado con el anterior que en el

fondo no es otra cosa que la "Economía Procesal aplicada al procedimiento". Lo encontramos acogido en innumerables disposiciones de la legislación laboral y sólo a modo de ejemplo señalaremos algunas de ellas.

Tenemos el artículo 449 inciso 2º, que permite la presentación de sólo dos testigos por cada punto de prueba a diferencia de otros procedimientos cuyo número es seis; el artículo 466 que exige que el recurso de apelación se interponga someramente fundado haciendo las peticiones concretas y eliminando así los trámites de expresión de agravios y contestación a la expresión de agravio, hoy también derogados en el procedimiento civil; el artículo 471, que establece que las causas del trabajo gozarán se preferencia para su vista y fallo; el artículo 468, que establece que en las causas del trabajo no procederá al adhesión a la apelación, ni será necesaria la comparecencia de las partes en la segunda instancia, etc.

#### **f) Principios Inquisitivos y Dispositivos.**

El principio Inquisitivo significa que el impulso procesal lo desarrolla el propio Tribunal; por el contrario, cuando hay aplicación del principio Dispositivo, la jurisdicción se pone en movimiento a petición de parte y todo el procedimiento continúa en esta última forma.

Como es posible observar en materia procesal laboral, la regla general es la aplicación del principio Dispositivo, ya

que son las partes en el procedimiento quienes lo impulsan y le dan vida; pero por la naturaleza del conflicto, en diversas disposiciones se acoge el principio Inquisitivo o de la Oficialidad.

A modo de ejemplo podemos señalar el artículo 442 del Código del Trabajo, que impone un trámite necesario, ya que luego de contestada la demanda el Tribunal llamará a las partes a una audiencia de conciliación.

#### **g) Principio de la Prueba Legal y de la Prueba Racional.**

La Prueba Legal está enmarcada en lo que conocemos como las Leyes Regulatoras de la Prueba, que son aquellas que determinan cuáles son los medios de prueba aceptados por la legislación, cuál es el valor probatorio que a cada uno de ellos se les asigna, la forma como esa prueba se va a rendir un juicio y, por último, el modo el Tribunal debe ponderar cada uno de los medios de prueba dentro del procedimiento.

Por el contrario, la Prueba Racional tiene una amplia gama de variantes y una gran flexibilidad y así tenemos los sistemas de la Sana Crítica, de la Libre Convicción y el sistema de la apreciación de la Prueba en Conciencia.

El sistema de la Prueba Racional es la "facultad que tienen algunos jueces de eximirse en su fallo de la aplicación de las leyes reguladoras de la prueba en el instante de apreciarla".

El sistema de la apreciación de la Prueba en Conciencia

es la "facultad de adquirir una idea o convicción determinada por antecedentes que constan en el expediente".

En cuanto a las Reglas de la Sana Crítica, son aquellas que conducen al descubrimiento de la verdad por la recta razón y el criterio racional puesto en juicio.

Acorde con lo visto, necesario es señalar que el inciso primero del artículo 455 del Código del Trabajo establece:

"El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica".

Por su parte, el artículo 456 del mismo Código señala:

"Al apreciar las pruebas según la sana crítica, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les designe valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador".

Finalmente y para terminar nuestro análisis sobre los principios formativos del procedimiento y su aplicación en materia laboral, debemos señalar que también se encuentran acogidos los siguientes principios:

#### **h) Principio del Orden Consecutivo Legal.**

Podemos afirmar que este principio del Orden Consecutivo

Legal, está presente en materia laboral, ya que el legislador de antemano ha establecido expresamente la forma del procedimiento, sabiendo las partes qué trámite es el que continúa en pos de otro ya realizado.

**i) Principio de la Publicidad.**

Este principio también está presente en materia laboral, por cuanto los actos del Tribunal como el expediente mismo pueden ser conocidos por las partes o por cualquiera que tenga interés en ello.

**j) Principio de la Eventualidad.**

Este principio consiste en que todas las acciones y excepciones deben hacerse valer conjuntamente en la oportunidad procesal que la ley establece. Íntimamente unido a este principio de la Eventualidad encontramos el principio de la Preclusión, plenamente acogido y aplicado en el procedimiento laboral, y que consiste en la pérdida del ejercicio de una determinada acción dentro del procedimiento, es decir, ésta precluye por no haberse ejercido dentro del plazo que la ley señala, por haberse ya ejercido o por haberse ya realizado otra incompatible con la que ahora se pretende ejercer. Un ejemplo dentro del procedimiento laboral lo encontramos en el artículo 440 N° 3 del Código del Trabajo, que claramente preceptúa que todas las excepciones deben

oponerse conjuntamente en la contestación de la demanda y que no se admitirá la interposición posterior de excepciones omitidas.

**k) Principio de la Probidad.**

Dicho Principio se traduce en que el procedimiento en sí es una institución de buena fe, principio que encontramos inmerso, especialmente, en aquellas disposiciones que regulan lo que conocemos como "tachas" o medios para hacer efectivas las inhabilidades establecidas por la ley procesal y que al ser aceptadas conducen a desestimar la declaración prestada por determinados testigos en juicio<sup>5</sup>.

Ahora, si analizamos los principios que informan el nuevo procedimiento laboral, de carácter oral, establecido por la Ley N° 20.087, podríamos elaborar el siguiente esquema:

**a) Oralidad.**

Todas las actuaciones del juicio serán orales y, en particular, las resoluciones serán entendibles para los trabajadores. Este principio se verifica, fundamentalmente, en los actos de conciliación y juicio.

---

<sup>5</sup> Carlos Poblete Jiménez, obra citada, págs. 10 y sgtes.

**b) Gratuidad.**

Toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes. En el caso que el trabajador no tenga recursos para el pago de su defensa tendrá derecho a ésta sin costo por parte de las respectivas Corporaciones de Asistencia Judicial, o en su defecto, por un abogado de turno.

**c) Inmediación.**

En las audiencias las partes tendrán en todo momento contacto directo con el juez. Éste no podrá delegar sus facultades. El incumplimiento de este principio informativo del nuevo procedimiento laboral será sancionado con la nulidad del juicio.

**d) Celeridad.**

Los procesos estarán ordenados hacia la abreviación de las actuaciones y plazos, debiendo el juez evitar toda dilación o su extensión a cuestiones ajenas al proceso.

**e) Dos audiencias.**

El nuevo procedimiento se estructura en base a dos audiencias:

Audiencia preparatoria: tiene lugar en un máximo de 30 días después de la resolución que da curso a la demanda. Las partes podrán llegar a una conciliación, se definirán los hechos que deberán ser probados, las pruebas que cada parte rendirá, el tribunal podrá ordenar la rendición de prueba que estime pertinente. Al final de esta audiencia se despacharán las citaciones que correspondan, y se fijará fecha para la audiencia de juicio, la que deberá tener lugar dentro de los 30 días siguientes.

Audiencia de juicio: se rendirán las pruebas ofrecidas por las partes y las solicitadas por el tribunal. Al final se pronuncia el fallo o al menos sus bases fundamentales. En este último caso el fallo se redacta dentro de los próximos 15 días.

**f) Protección de los Derechos del Trabajador.**

Establece un modelo concreto de tutela de los derechos constitucionales al interior de la empresa (derecho a la vida, integridad física y psíquica, derecho a la intimidad, derecho a la libertad de expresión, derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, derecho a la no discriminación y libertad de trabajo), que actualmente no existe en nuestro ordenamiento jurídico. Mediante un procedimiento especial se garantizará una mayor celeridad a estos procesos, ya que gozarán de preferencia respecto de otras causas laborales; además se faculta al juez para adoptar las medidas precautorias que considere necesarias para poner fin a la



vulneración del derecho mientras resuelve el fondo del asunto.

Una materia altamente sensible, dice relación con la posibilidad de que la sentencia establezca la opción de reincorporación del trabajador (o una indemnización recargada) en caso del despido por causas discriminatorias; en este caso, se establece una solución que apunta a que esta opción de trabajador es aplicable restrictivamente al caso de que el juez determine que dicho despido ha sido grave y calificado. En todo caso, se debe recordar que esto se aplica sólo a propósito de la discriminación ejercida por un empleador y no a otras infracciones.

**g) Aumentan multas a prácticas antisindicales.**

Se incrementan las multas por prácticas antisindicales (de 100 a 150 UTM para los casos de reincidencia) y se perfeccionan las normas sobre reincorporación de trabajadores aforados.

**h) Segunda instancia.**

Se establece una apelación laboral restringida sólo a algunas resoluciones específicas, y su procedencia se encuentra también restringida a ciertas causales relacionadas básicamente con cuestiones de nulidad, las que por cierto excluyen al máximo la revisión de los hechos en 2ª instancia.

### **i) Procedimiento monitorio.**

Incluye a todas las causas cuya cuantía no supere los 8 ingresos mínimos mensuales (aproximadamente un millón de pesos), lo que permite que trabajadores modestos, de rentas bajas, accedan a un procedimiento que se inicia en la Dirección del Trabajo con el respectivo comparendo de conciliación; si ésta no se produce, los antecedentes pasan al tribunal del trabajo y el juez resuelve de plano, pero si alguna de las partes no queda conforme, se inicia el procedimiento regular, con plazos abreviados.

### **3.- EL FORO PARA LA REFORMA DE LA JUSTICIA LABORAL Y PREVISIONAL.**

Uno de los antecedentes más importantes que se analizaron durante la discusión parlamentaria de la reforma al procedimiento laboral, fueron las conclusiones que arrojó el "Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional" desarrollado en Santiago durante el año 2001. A dicho foro asistieron las más connotadas personalidades del mundo laboral, jurídico y académico, quienes dieron forma original a esta reforma. Es por ello que en este Capítulo detallaremos los aspectos más trascendentes de dicha jornada, lo que nos permitirá verificar la manera como estas ideas se trasladaron en definitiva a la Ley 20.087.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> El trabajo reseñado en las páginas anteriores, fue acordado y sancionado por el Foro para  
26

El Foro estuvo de acuerdo con la necesidad de una reforma al procedimiento laboral. Al respecto se dijo:

“La percepción de la comunidad jurídica laboral es que el acceso a la justicia laboral y previsional y su funcionamiento, plantean serios problemas de equidad y de efectiva vigencia del derecho, en razón de las insuficiencias que presenta, afectando principalmente a quienes recurren ante el órgano jurisdiccional, normalmente trabajadores que han perdido su empleo y que carecen de los medios necesarios para el sustento familiar.”

“Recientes investigaciones confirman que es un hecho que los demandantes de justicia laboral deben postergar sus expectativas de solución jurisdiccional, debido a lo extenso de los procesos y a las dificultades para ejercer

---

la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional en su sesión plenaria de 6 y 7 de diciembre de 2001, a la cual asistieron los siguientes miembros: JAIME ARELLANO Q. Subsecretario de Justicia; YERKO LJUBETIC, Subsecretario del Trabajo; MARÍA ARIADNA HORNKOHL, Subsecretaria de Previsión Social; MARCOS LIBEDINSKY, Ministro Corte Suprema; MILTON JUICA, Ministro Corte Suprema; LAMBERTO CISTERNA, Ministro Corte de Apelaciones de Santiago; JUAN FUENTES BELMAR, Ministro Corte de Apelaciones de San Miguel; JORGE ABBOTT, Corporación de Asistencia Judicial Valparaíso; ELSA BARRIENTOS, Juez 4° Juzgado Laboral; MARIO CARVALLO, Universidad Católica del Norte; RAFAEL CARVALLO, Asociación de Abogados Laboristas; DIEGO CORVERA, Asociación de Abogados Laboristas; FRANCISCO DEL RÍO, Ministerio del Trabajo y Previsión Social; ERIKA DÍAZ, Fonasa; PATRICIA DONOSO, Intendente de Superintendencia de Seguridad Social; CARLOS ESPERGUEN, Corporación de Asistencia Judicial Valparaíso; CONSUELO GAZMURI, Ministerio de Justicia; ISABEL GONZÁLEZ, Programa de Asistencia Judicial, Ministerio de Justicia; JUAN GUMUCIO, Asociación de Abogados Laboristas; HÉCTOR HUMERES, Asociación Gremial de AFP; MARÍA DEL CARMEN LANG, Superintendencia de AFP; MARÍA EUGENIA MONTT, Secretaría Ejecutiva del Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Provisional; PATRICIO NOVOA, Presidente del Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Provisional; JUAN CARLOS PALMA, Ministerio de Justicia; CRISTÓBAL PASCAL, Organización Internacional del Trabajo; RAFAEL PEREIRA, Dirección del Trabajo; MARÍA IRENE ROJAS, Universidad de Talca; HUMBERTO RUIZ, Superintendencia de Seguridad Social; PABLO SAAVEDRA, Departamento Laboral, Universidad de Concepción; FRANCISCO TAPIA, Pontificia Universidad Católica de Chile; GONZALO TELLO, Ministerio del Trabajo y Previsión Social; NADIA TOBAR, Subsecretaría de Previsión Social.

patrimonialmente los derechos declarados en juicio.”

“Se plantea entonces la necesidad de producir profundas transformaciones en el proceso y en la orgánica procesal laboral y previsional, que las instituciones del proceso y éste en su unidad, respondan a los requerimientos de acceso a la justicia pronta y eficaz.”<sup>7</sup>

En el Foro se planteó la idea de que el conocimiento de las controversias promovidas en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, correspondiera a los tribunales especializados. La competencia territorial se determinaría por el lugar de prestación de servicios, de la celebración del contrato o del domicilio del demandado, a elección del trabajador. La competencia no podría ser prorrogada por las partes.

En el ámbito de los principios fundantes del nuevo procedimiento, el Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional propuso la expresa consagración en la legislación procedimental, de los principios informadores del proceso en juicio del trabajo y de seguridad social, que serían los siguientes:

- **Preferencia por la Oralidad:** Corresponde a la tendencia predominante en las experiencias comparadas, por la cercanía que necesariamente se produce entre el tribunal y las partes, lo que hace que las actuaciones de la justicia y, en especial, sus resoluciones sean entendibles para los justiciables y redundan en la legitimación del sistema

---

<sup>7</sup> Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional, citado.

judicial, permitiendo además la consecución de los demás principios informadores del proceso laboral.

- **Principio de Inmediación:** Este principio es consecuencia necesaria del anterior, y establece el contacto directo del tribunal con las partes y los medios de prueba, lo que favorece la formación en la convicción del Juez. Esto implica reconocer en el Juez un papel rector dentro del proceso, asumiendo su dirección. El Foro propuso la nulidad insanable de la audiencia cuando ésta no se realizara en presencia del Juez.

- **Principio de Concentración:** El juicio debe desarrollarse en una o dos audiencias, con la condición necesaria de validez de la presencia del Juez. La opción de doble audiencia, una seguida de la otra con escasa diferencia de días, permite concentrar la diligencia de conciliación previa y preparar la audiencia de prueba y de juicio. Sólo excepcionalmente y por razones de imposibilidad material, podía suspenderse la o las audiencias. En base a este principio el Juez debe citar para oír sentencia, dentro del más breve plazo.

- **Principio de Celeridad:** Para el Foro, este principio implicaba que la rectoría del Juez en el proceso estaba ordenada hacia la abreviación y celeridad del mismo, facultándosele para evitar toda dilación o su extensión a aspectos no relevantes del litigio. Asimismo, el Juez no admitiría pruebas inconducentes o actuaciones manifiestamente dilatorias, como en el caso de la prueba confesional que se

pidiera respecto de un importante número de demandantes.

- **Principio de Gratuidad:** La justicia laboral y de seguridad social debería ser gratuita para los trabajadores que carecieran de los recursos para litigar. Asimismo, los jueces deben velar para que las actuaciones que correspondiese realizar en aquellas causas en las que los trabajadores gozaran del privilegio de gratuidad, se realizaran en la oportunidad y conforme al principio de celeridad.

- **Medidas Complementarias:** El Foro propuso que debe favorecerse el acceso de todas las personas en forma igualitaria a la justicia laboral y de seguridad social, la debida información en forma oportuna y con un lenguaje cercano acerca del estado de las causas.

Importante resulta destacar también, que en materia de principios, la reforma planteaba la consagración de ciertos procedimientos especiales, en los cuales se hacía necesario la consagración de otros principios adicionales, como ser:

- **Principio de Celeridad Acentuada:** Al respecto se dijo que el procedimiento laboral ordinario estaba concebido bajo el principio de sumariedad. Pero además en caso de los procedimientos especiales debía regir en plenitud el principio de sumariedad cuantitativa: los plazos habían de ser considerablemente más breves que aquellos que regían en el procedimiento ordinario. Así, no debería una primera audiencia exceder de 5 días desde que se acogiera a tramitación la demanda y debía resolverse el litigio en la

misma audiencia o dentro de tercero día.

- **Principio de Preferencia:** Asimismo, el principio de preferencia debía regir en plenitud tratándose de este tipo de demandas. Es decir, se antepondría la tramitación de este tipo de procesos a cualesquiera otros procedimientos en marcha en el tribunal.

- **Principio de Indemnidad:** La sentencia que declarara la existencia de una vulneración de derechos fundamentales debía cumplirse en sus propios términos. Es decir, no debía compensarse en dinero la violación de un derecho fundamental, porque debía el procedimiento garantizar el principio de indemnidad y asegurar al afectado que no sufriría mermas de ninguna naturaleza, respecto de la situación en que se encontraba antes de producirse la vulneración de sus derechos. Se dijo al respecto en el Foro: "El contenido de la sentencia tiene evidentemente un fuerte contenido jurídico de vigencia de los derechos fundamentales y ético, en cuanto implican la valoración de la dignidad de las personas como expresión de los valores que se protegen jurídicamente a través de esos derechos fundamentales. Esto no obsta al pago de las indemnizaciones por los perjuicios que la conducta ilegal del demandado haya causado al trabajador afectado y/o a la organización sindical demandante."<sup>8</sup>

Esto, en materia de principios inspiradores.

Ahora, en lo que decía relación con el sistema de notificaciones, el Foro para la Reforma señaló: "El sistema

---

<sup>8</sup> Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional, citado.

de notificación garantizará siempre el derecho a la debida defensa, pero deberá practicarse por los medios más rápidos e idóneos, optándose por la simplicidad de la actuación procesal sin dilaciones. Las notificaciones en el proceso se efectuarán por carta certificada, a excepción de la demanda. Para la notificación del fallo, el Juez, al término de la audiencia de prueba, citará a las partes a oír sentencia para fecha y día determinado, bajo apercibimiento de notificarse en su ausencia por el estado diario.”<sup>9</sup>

En lo que atañe a las medidas prejudiciales y precautorias, el Foro señaló que el Juez debía estar revestido de las facultades que le permitieran decretar aquellas diligencias o resoluciones que aseguraran el resultado del juicio.

También podría decretar las medidas cautelares incluso prejudiciales, bastando para ello acreditar razonablemente el fundamento del crédito que se reclamara sin necesidad de acreditar el estado de insolvencia. Para su alzamiento, el demandado debería acreditar los medios con que estaría en condiciones de responder al crédito demandado u ofrecer cualquier medida sustitutiva.

Notificada la demanda a persona jurídica, el Foro propuso que sería obligación de su representante legal comunicar al tribunal cualquier modificación que se produjese respecto de su representada, sea por cambio de domicilio, de representante legal, o de todo otro hecho esencial que

---

<sup>9</sup> Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional, citado.



podiera afectar el resultado del juicio y el pago del crédito demandado.

Al notificar el fallo el Juez ordenaría se practicaran las medidas cautelares, las que no se suspenderían por la interposición de recursos.

Una materia importante abordada por el Foro para la Reforma, fue el relativo a la prescripción de derechos y acciones. En este sentido, textualmente se dijo:

“La caducidad como la prescripción extintiva de las acciones laborales y de seguridad social deberán sujetarse a plazos en lo posible comunes.”

“Se debe ampliar el plazo de caducidad en materia de reclamación por despido injustificado, improcedente o indebido, dado que lo que se cobra es el pago de una suma de dinero. Lo propio debe hacerse respecto de las remuneraciones por jornada extraordinaria de trabajo.”

“Asimismo, debe revisarse la prescripción de dos años, por las dificultades que se generan para el trabajador para deducir acciones mientras está vigente la relación laboral.”<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional, citado.

## **CAPÍTULO SEGUNDO:**

### **"EL NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL. PROCEDIMIENTO ORAL ORDINARIO"**

#### **1.- LOS NUEVOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO.**

El artículo 1° de la Ley N° 20.022, publicada en el Diario Oficial el 30 de mayo de 2005, creó un Juzgado de Letras del Trabajo con asiento en cada una de las comunas del territorio de la República que indica, con el número de jueces y con la competencia que en cada caso se señalan.

El artículo 2° suprime los actuales Juzgados de Letras del Trabajo de Iquique, Antofagasta, La Serena, Valparaíso, Rancagua, Concepción, Punta Arenas, Santiago y San Miguel, el Cuarto Juzgado de Letras de Arica y el Tercer Juzgado de Letras de Curicó; y el artículo 3° señala la planta de personal.

##### **1.1. Organización de los Juzgados de Letras del Trabajo.**

Estos juzgados se organizan en unidades administrativas para el cumplimiento eficaz y eficiente de las siguientes funciones:

- Sala: que consistirá en la organización y asistencia a la realización de las audiencias.

- Atención a Público: destinada a otorgar una adecuada atención, orientación e información al público que ocurra al

tribunal y manejar la correspondencia y custodia del tribunal.

- Administración de Causas: que consistirá en desarrollar toda la labor relativa al manejo de causas y registros de los procesos en el juzgado, incluidas las relativas a las notificaciones, al manejo de las fechas y salas para las audiencias, al archivo judicial básico, al ingreso y al número de rol de las causas nuevas, a la actualización diaria de la base de datos que contenga las causas del juzgado y a las estadísticas básicas del mismo.

- Servicios: que reunirá las labores de soporte técnico de la red computacional del juzgado, de contabilidad y de apoyo a la actividad administrativa del mismo, y la coordinación y abastecimiento de todas las necesidades físicas y materias que requiera el procedimiento (art. 6°).

En las comunas o agrupaciones de comunas que no sea territorio jurisdiccional de los Juzgados de Letras del Trabajo, conocerán de las materias señaladas en los artículos 420 y 421, los Juzgados de Letras con competencia en lo Civil.

### **1.2. Competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo.**

- Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajos o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;

- Las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas

sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia del trabajo;

- Las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas de previsión o de seguridad social, planteadas por pensionados, trabajadores activos o empleadores, salvo en lo referido a la revisión de las resoluciones sobre declaración de invalidez o del pronunciamiento sobre otorgamiento de licencias médicas;

- Los juicios en que se demande el cumplimiento reobligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo;

- Las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, provisionales o de seguridad social;

- Los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, con excepción de la responsabilidad extracontractual a la cual le será aplicable lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley N° 16.744, y

- Todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral (art. 420).

En las comunas que no sean territorio jurisdiccional de los Juzgados de Letras del Trabajo, conocerán de las materias señaladas en el artículo precedente, los Juzgados de Letras en lo Civil (art. 421).

### **1.3. Tribunal Competente.**

Es juez competente para conocer de estas causas el del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante, sin perjuicio de lo que dispongan leyes especiales.

## **2.- EL PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN GENERAL.**

### **2.1. La demanda.**

En materia laboral la demanda se interpondrá por escrito y deberá contener las siguientes menciones (art. 446):

a. La designación del tribunal ante quien se entabla.

b. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y en su caso de las personas que lo representen y naturaleza de la representación.

c. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado.

d. La exposición clara de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, y

e. La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.

Conjuntamente con la demanda se pueden acompañar instrumentos y solicitar las diligencias de prueba que se estimen necesarias.

En materias de seguridad social, cuando se demande a una

institución de previsión o seguridad social, deberá acompañarse la resolución final de la respectiva entidad o de la entidad fiscalizadora según corresponda, que se pronuncia sobre la materia que se demanda.

Cuando se demanden períodos de cotizaciones de seguridad social impagas, el juez de la causa al conferir el traslado de la demanda, deberá ordenar la notificación de ella a la o las instituciones de seguridad social a las que corresponda percibir la respectiva cotización. Dicha notificación se efectuará a través de carta certificada, la que contendrá copia íntegra de la demanda y de la resolución recaída en ella o un extracto si fueren muy extensas (art. 446 inc. final).

## **2.2. La competencia.**

Cuando el juez se considere incompetente para conocer de la demanda, deberá declararlo de oficio, señalando además al tribunal competente, y se le enviarán los antecedentes a este último (art. 447).

Si de los datos aportados en la demanda se desprendiere claramente la caducidad de la acción, el tribunal deberá declararlo de oficio y no admitirá a tramitación la demanda.

En materias de previsión o seguridad social, el juez admitirá la demanda a tramitación, sólo si el actor ha dado cumplimiento a la obligación de acompañar la resolución final de la respectiva entidad o de la entidad fiscalizadora que se pronuncian sobre la materia que demanda. En caso contrario,

rechazará de plano dicha demanda.

### **2.3. Acumulación de acciones.**

El actor puede acumular a su demanda todas las acciones que le competan en contra de un mismo demandado, aunque procedan de distintos títulos (art. 448).

En caso de aquellas acciones que correspondan tramitar de acuerdo a procedimientos diversos, se deberán deducir de conformidad a las normas respectivas, y si una dependiere de la otra, no correrá el plazo para ejercer aquella hasta ejecutoriada que sea el fallo de ésta.

Si ante el mismo tribunal se tramitan varias demandas contra un mismo demandado y las acciones son idénticas, aunque los actores sean distintos, el juez de oficio o a petición de parte podrá decretar la acumulación de las causas, siempre que se encuentren en un mismo estado de tramitación y no implique retardo para una o más de ellas.

Solicitada la acumulación, se concederá un plazo de tres días a la parte no peticionaria para que exponga lo conveniente sobre ella. Transcurrido este plazo, haya o no respuesta, el tribunal resolverá.

Con todo, el juez siempre tendrá la facultad de desacumular las causas (art. 449).

#### **2.4. Audiencia preparatoria.**

El procedimiento que estamos estudiando se desarrolla en dos audiencias, la primera preparatoria y la segunda de juicio, conforme a las siguientes reglas (art. 450).

Admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria, fijando para tal efecto, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su celebración, debiendo mediar entre la notificación de la demanda y citación, y la celebración de la audiencia, a lo menos, 10 días.

En la citación se hará constar que la audiencia preparatoria se celebrará con las partes que asistan, afectándole a aquella que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación. Asimismo, deberá indicarse en la citación que las partes, en dicha audiencia, deberán señalar al tribunal todos los medios de prueba que pretendan hacer valer en la audiencia oral de juicio, como así también requerir las diligencias de prueba atinentes a sus alegaciones, para que el tribunal examine su admisibilidad (art. 451).

El demandado puede contestar la demanda en forma oral en la audiencia preparatoria o por escrito, en cuyo caso, deberá acompañarla al tribunal, al menos con un día de anticipación a la fecha de realización de dicha audiencia (art. 452).

En la audiencia preparatoria se aplicarán las siguientes



normas:

1) La audiencia comenzará con la ratificación de la demanda. Acto seguido, el demandado ratificará su contestación, si la hubiere formulado por escrito o, en caso contrario, procederá a su contestación en forma oral, pronunciándose específicamente sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta. Opondrá, asimismo, las excepciones perentorias o dilatorias que estime procedentes y los hechos en que se fundan, y la enunciación precisa y clara de las peticiones que se someten a la decisión del tribunal.

Todas las excepciones se tramitarán conjuntamente y se fallarán en la sentencia definitiva. No obstante, el tribunal deberá pronunciarse de inmediato, una vez evacuado el traslado correspondiente, respecto de las excepciones de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción o aquella en que se reclame del procedimiento, siempre que su fallo pueda fundarse en antecedentes que consten en el proceso o que sean de pública notoriedad. En los casos en que ello sea procedente, se suspenderá la audiencia por el plazo de cinco días a fin de que se subsanen los defectos u omisiones, bajo el apercibimiento de no continuarse adelante con el juicio (art. 453).

Cuando el demandado no concurriere a la audiencia preparatoria, o de hacerlo no negare en su contestación algunos de los hechos contenidos en la demanda, el juez, en la

sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos.

Si el demandado se allanare a una parte de la demanda y se opusiere a otras, se continuará con el curso de la demanda sólo en la parte en que hubo oposición. Para estos efectos, el tribunal deberá establecer los hechos sobre los cuales hubo conformidad, estimándose esta resolución como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales.

2) Se podrá además, deducir reconvención cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que tenga por objeto enervar la acción deducida o esté íntimamente ligada con ella. La reconvención deberá contener todas las menciones que se exigen para una demanda y se tramitará conjuntamente con ella. En caso de haber demanda reconvencional, ésta se deberá formular por escrito conjuntamente con la contestación de la demanda, a lo menos, cinco días antes de la audiencia. En este caso, la contestación reconvencional se hará en la audiencia (art. 453).

3) Terminada la etapa de discusión, el juez llamará a las partes a conciliación, a cuyo objeto deberá proponerles las bases para un posible acuerdo, sin que las opiniones que mita al efecto sean causal de inhabilitación (art. 453).

Producida la conciliación, sea ésta total o parcial, deberá dejarse constancia de ella en el acta respectiva, la que suscribirán el juez y las partes, estimándose lo conciliado como sentencia ejecutoriada para todos los efectos

legales.

Se tramitará separadamente, si fuere necesario, el cobro de las sumas resultantes de la conciliación parcial.

4) Contestada la demanda, sin que se haya opuesto reconvencción o excepciones dilatorias, o evacuado el traslado conferido de haberse interpuesto éstas, el tribunal recibirá de inmediato la causa a prueba, cuando ello fuere procedente, fijándose los hechos a ser probados. En contra de esta resolución y de la que no diere lugar a ella, sólo procederá el recurso de reposición, el que deberá interponerse y fallarse de inmediato (art. 453).

De no haber hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal dará por concluida la audiencia y procederá a dictar sentencia.

5) El juez resolverá en el acto sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes, pudiendo valerse de todas aquellas reguladas en la ley. Las partes podrán también ofrecer cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del tribunal, fuese pertinente (art. 453).

Sólo se admitirán las pruebas que tengan relación directa con el asunto sometido al conocimiento del tribunal y siempre que sean necesarias para su resolución.

Con todo, carecerán de valor probatorio y, en consecuencia, no podrán ser apreciadas por el tribunal las pruebas que las partes aporten y que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales.

La prueba documental que haya sido ofrecida en la demanda y contestación deberá ser presentada hasta cinco días antes de la audiencia de juicio, no pudiendo el juez considerar los documentos presentados fuera de este plazo.

6) La exhibición de instrumentos que hubiere sido ordenada por el tribunal se verificará en la audiencia de juicio y en el plazo señalado en el numeral anterior. Cuando, sin causa justificada, se omita la presentación de aquellos que legalmente deban obrar en poder de una de las partes, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba decretada (art. 453).

7) Se fijará la fecha para la audiencia de juicio, la que deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a treinta días. Las partes se entenderán citadas a esta audiencia por el solo ministerio de la ley (art. 453).

8) Se decretarán las medidas cautelares que procedan, a menos que se hubieren decretado con anterioridad, en cuyo caso se resolverá si se mantienen (art. 453).

9) El tribunal despachará todas las citaciones y oficios que correspondan cuando se haya ordenado la práctica de prueba que, debiendo verificarse en la audiencia de juicio, requieran citación o requerimiento (art. 453).

La resolución que cite a absolver posiciones se notificará en el acto al absolvente. La absolución de posiciones sólo podrá pedirse una vez por cada parte.

La citación de los testigos deberá practicarse por carta certificada, la que deberá despacharse con al menos ocho días

de anticipación a la audiencia, al domicilio señalado por cada una de las partes que presenta la testimonial.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando se decreta la remisión de oficios o el informe de peritos, el juez podrá recurrir a cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos que permita la pronta práctica de las diligencias, debiendo adoptar las medidas necesarias para asegurar su debida recepción por el requerido, dejándose constancia de ello.

Cuando se rinda prueba pericial, el informe respectivo deberá ser puesto a disposición de las partes en el tribunal al menos tres días antes de la celebración de la audiencia de juicio. El juez podrá, con el acuerdo de las partes, eximir al perito de la obligación de concurrir a prestar declaración, admitiendo en dicho caso el informe pericial como prueba. La declaración de los peritos se desarrollará de acuerdo a las normas establecidas para los testigos.

El tribunal sólo dará lugar a la petición de oficios cuando se trate de requerir información objetiva, pertinente y específica sobre los hechos materia del juicio. Cuando la información se solicite respecto de entidades públicas, el oficio deberá dirigirse a la oficina o repartición en cuya jurisdicción hubieren ocurrido los hechos o deban constar los antecedentes sobre los cuales se pide informe. Las personas o entidades públicas o privadas a quienes se dirija el oficio estarán obligadas a evacuarlo dentro del plazo que fije el tribunal, el que en todo caso no podrá exceder a los tres días

anteriores al fijado para la audiencia, y en la forma que éste lo determine, pudiendo disponer al efecto cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos.

10) En esta audiencia, el juez de la causa podrá decretar diligencias probatorias, las que deberán llevarse a cabo en la audiencia de juicio (art. 453).

### **2.5. Audiencia de juicio.**

En la audiencia de juicio se aplicarán las siguientes reglas:

1) La audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado.

No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones que el empleador debe hacer al trabajador sobre la causal de despido esgrimida, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

El orden de recepción de las pruebas será el siguiente: documental, confesional, testimonial y los otros medios ofrecidos, sin perjuicio que el tribunal pueda modificarlo por causa justificada (art. 454).

2) La impugnación de la prueba instrumental acompañada deberá formularse en forma oral en la audiencia preparatoria o

en la de juicio(art. 454).

3) Si el llamado a confesar no compareciere a la audiencia sin causa justificada, o compareciendo se negase a declarar o diere respuestas evasivas, podrán presumirse efectivas, en relación a los hechos objeto de prueba, las alegaciones de la parte contraria en la demanda o contestación, según corresponda.

La persona citada a absolver posiciones estará obligada a concurrir personalmente a la audiencia, a menos que designe especialmente un mandatario para tal objeto, el que si representa al empleador, deberá tratarse de una de las personas que, de acuerdo al art. 4° del Código del Trabajo, se presume de derecho que representa al empleador y que obliga a éste con los trabajadores (ej. el gerente). La designación del mandatario deberá constar por escrito y entregarse al inicio de la audiencia, considerándose sus declaraciones para todos los efectos legales como si hubieren sido hechas personalmente por aquél cuya comparecencia se solicitó.

Si los demandantes fueren varios y se solicitare la citación a confesar en juicio de muchos o de todos ellos, el juez podrá reducir el número de quienes habrán de comparecer, en especial cuando estime que sus declaraciones puedan resultar una reiteración inútil sobre los mismos hechos (art. 454).

4) Las posiciones para la prueba confesional se formularán verbalmente, sin admisión de pliegos, y deberán ser pertinentes a los hechos sobre los cuales debe versar la

prueba y expresarse en términos claros y precisos, de manera que puedan ser entendidas sin dificultad. El tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá rechazar las preguntas que no cumplan con dichas exigencias.

El juez podrá formular a los absolventes las preguntas que estime pertinente, así como ordenarles que precisen o aclaren sus respuestas (art. 454).

5) Los testigos podrán declarar únicamente ante el tribunal que conozca de la causa. Serán admitidos a declarar sólo hasta cuatro testigos por cada parte. En caso de que se haya ordenado la acumulación de autos, el número de testigos admitidos a declarar será determinado por el tribunal, no pudiendo en ningún caso ser superior a cuatro por cada causa acumulada.

Excepcionalmente, y por resolución fundada, el tribunal podrá ampliar el número de testigos cuando, de acuerdo a la naturaleza de los hechos a ser probados, ello se considere indispensable para una adecuada resolución del juicio.

El juez podrá reducir el número de testigos de cada parte, e incluso prescindir de la prueba testimonial cuando sus manifestaciones pudieren constituir inútil reiteración sobre hechos suficientemente esclarecidos.

Los testigos declararán bajo juramento o promesa de decir verdad en juicio. El juez, en forma expresa y previa a su declaración, deberá poner en conocimiento del testigo las sanciones contempladas en la ley por incurrir en falso testimonio.



No se podrá formular tacha a los testigos. Únicamente en la oportunidad que tienen las partes para formular preguntas a los testigos, podrán hacer las observaciones que estimen oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones.

La comparecencia del testigo a la audiencia de juicio, constituirá siempre suficiente justificación cuando su presencia fuere requerida simultáneamente para dar cumplimiento a obligaciones laborales, educativas o de otra naturaleza, y no le ocasionará consecuencias jurídicas adversas bajo circunstancia alguna (art. 454).

6) Cuando se rinda prueba que no esté expresamente regulada en la ley, el tribunal determinará la forma de su incorporación al juicio, adecuándola, en lo posible, al medio de prueba más análogo (art. 454).

7) El tribunal y las partes podrán formular a los testigos las preguntas que estimen necesarias para el esclarecimiento de los hechos sobre los que versa el juicio. Podrán, asimismo, exigir que los testigos aclaren o precisen sus dichos.

Estas preguntas no podrán formularse en forma asertiva, ni contener elementos de juicio que determinen la respuesta, ni referirse a hechos o circunstancias ajenas al objeto de la prueba, lo que calificará el tribunal sin más trámite (art. 454).

8) Practicada la prueba, las partes formularán, oralmente, en forma breve y precisa, las observaciones que les

merezcan las pruebas rendidas y sus conclusiones.

Con todo, si a juicio del juez hubiere puntos no suficientemente esclarecidos, podrá ordenar a las partes que los aclaren.

Al finalizar la audiencia se extenderá el acta correspondiente, en la que constará el lugar, fecha e individualización del tribunal, de las partes comparecientes, de sus apoderados y abogados, y de toda otra circunstancia que el tribunal estime necesario incorporar (art. 454).

## **2.6. Apreciación de la prueba en el nuevo proceso laboral.**

El nuevo artículo 456 del Código del Trabajo señala: "El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica."

"A hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador."

Para analizar correctamente esta disposición, que ha sido tradicional en nuestro Derecho Procesal del Trabajo, profundizaremos un poco en sus alcances y consecuencias.

**a) Generalidades sobre la sana crítica en nuestro Derecho.**

En la doctrina jurídica y, especialmente, en los tratadistas de Derecho Procesal, no existe uniformidad en cuanto a los sistemas que ellos reconocen de valoración de la prueba como asimismo, en el empleo del léxico para denominarlos, de manera que es fácil afirmar que, al menos en el lenguaje, no existe uniformidad en el tratamiento de la materia.

Así, don Jaime Guasp, en su Derecho Procesal Civil, afirma la existencia de dos sistemas, fundamentalmente: el de la prueba legal y el de la libre apreciación o convicción<sup>11</sup>. Reconoce que existe lo que él llama "el sistema de persuasión racional", pero agrega que no constituye un tercer género de apreciación judicial de la prueba.

Para el profesor uruguayo Eduardo Couture, se distinguen tres criterios de valoración de la prueba: la prueba legal o tasada, la sana crítica y la libre convicción<sup>12</sup>.

Para el profesor Hugo Pereira, las expresiones "en conciencia" y "sana crítica", se refieren a un mismo sistema de apreciación, dado que "si bien este sistema atribuye al tribunal la posibilidad de considerar la prueba que producen las partes sin sujeción a las leyes del derecho procesal, no los habilita para actuar arbitrariamente, sino que de acuerdo

---

<sup>11</sup> GUASP, Jaime, "Derecho Procesal Civil", Santiago, Editorial Jurídica Cono Sur, 1994, pág. 89.

<sup>12</sup> COUTURE, Eduardo, "Fundamentos de Derecho Procesal Civil", Buenos Aires, Aniceto López Editor, 1942, pág. 116.

con la lógica y la reflexión y mediante un examen minucioso de los hechos que figuran en la causa, los cuales deben examinarse y expresarse también detalladamente en la sentencia"<sup>13</sup>.

En la prueba legal, la ley señala el valor de cada medio de prueba y el Juez se limita a hacer una verdadera comprobación material y a aplicar la norma legal que tasa el antecedente probatorio respectivo.

Al extremo, la libre convicción, que Couture la equipara a fallar como jurado, esto es, la conclusión sobre la certeza de los hechos no necesita expresarla el tribunal, el que puede apoyarse en hechos no probados en la causa y en el conocimiento particular que el Juez tenga de los hechos. En otros términos, supone la independencia del tribunal respecto de los antecedentes del proceso, pues puede llegar a fallar aun contra la prueba de autos.

La sana crítica -según algunos- constituye el punto intermedio entre los dos sistemas y ella consiste en la apreciación de los antecedentes del proceso, en términos que su examen lógico conduzca al sentenciador a la certeza sobre los hechos controvertidos a través del análisis de la prueba.

Finalmente, es importante insistir en la variedad de terminología que utilizan los tratadistas. Así, v. gr., Mancini distingue la libre convicción de la apreciación en conciencia. La primera ocupa un lugar intermedio entre los dos extremos representados por la prueba tasada por la ley y la

---

<sup>13</sup> PEREIRA ANABALÓN, Hugo, "Derecho Procesal del Trabajo", Stgo., Edit. Jurídica Chile, 1961, pág. 183.

valoración en conciencia.

En lo referente a la apreciación de la prueba de acuerdo a las reglas de la sana crítica, diremos que en nuestra legislación existen dos normas que, claramente señalan el contenido de este sistema de valoración de la prueba y las obligaciones que imponen al Juez. Ellas son los artículos 456 del Código del Trabajo y el artículo 14 de la Ley N° 18.287.

El artículo 456 del Código del Trabajo expresa: "Al apreciar las pruebas según la sana crítica, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les designe valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas y antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador".

A su vez, el inciso segundo del artículo 14 de la Ley 18.287 incorporado por la Ley N° 18.597 expresa: "Al apreciar la prueba de acuerdo con las reglas de la sana crítica, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas o técnicas en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas y antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador".

Las disposiciones legales anteriores son prácticamente

idénticas. Sin embargo, el inciso primero del artículo 14 de la Ley N° 18.287 contiene un mandato que establece que el sistema de valoración de acuerdo con las reglas de la sana crítica se aplica "a la prueba y antecedentes de la causa".

Este punto, tiene una importancia esencial en la valoración de la sana crítica, pues la voluntad del legislador es que el Juez utilice todos los elementos del proceso como fundamento objetivo que sirve de base al razonamiento que lleva a la conclusión que le convence.

En efecto, el Juez deberá analizar, no solamente los medios de prueba tradicionales del Juicio Ordinario (señalados en el artículo 314 del C.P.C.), sino que, además, todo otro elemento probatorio agregado al proceso y que puede o no consistir en un medio de prueba tradicional.

Surge, además, la duda de si procede tomar en cuenta un medio probatorio respecto del cual concurre una causal de inhabilidad o de objeción que se encuentra acreditada en el proceso, tales como las declaraciones de testigo inhábil o un documento privado que no emana de la parte en contra de quien se ha hecho valer.

La voluntad del legislador, claramente expresada en los artículos 40 y 41 de la Ley N° 18.510 (hoy artículos 455 y 456 del Código del Trabajo), y en el texto del inciso primero del artículo 14 de la Ley N° 18.287, permite afirmar que, en la valoración, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, es esencial la facultad del Juez para considerar todos los elementos agregados al proceso, a fin de determinar cuáles

utiliza o desestima, teniendo sólo en consideración su idoneidad objetiva, esto es, si el elemento probatorio reúne las condiciones que le hacen apto para acreditar lo que en ellos se señala.

De tal manera que un instrumento privado, -aunque no emane de la parte contra quien se hace valer, si reúne los requisitos de fecha cierta, firma y todos aquellos que lo hacen idóneo para acreditar lo que en él se expresa-, podrá utilizarse por el Juez en su labor de apreciar la prueba.

De igual manera, en el caso de un testigo tachado, sus declaraciones constituyen, en forma real y no sujeta a discusión alguna, "un antecedente del proceso" y, como tal, el Juez podrá examinar su contenido y verificar si esas declaraciones están contestes con las de los otros testigos de esa parte, si da razón de sus dichos, y es veraz en sus declaraciones, están de acuerdo con el mérito del proceso y confirmada por otros elementos de prueba, a fin de utilizar su declaración para formarse convicción sobre la verdad de los hechos controvertidos.

De las disposiciones legales que hemos citado, aparece que el Juez, en su labor de valorizar la prueba, debe ceñirse a las exigencias siguientes:

1.- Su labor de apreciación está, estrictamente, sometida al proceso, en términos que su obligación se limita a los antecedentes del proceso, sin que le sea posible considerar un elemento probatorio que no se hubiere agregado legalmente a él;

2.- La verdad de los hechos controvertidos se determina mediante un análisis racional de los antecedentes del proceso, de manera que la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de esos antecedentes y prueba lo conduzcan a la conclusión que le convenza, y

3.- El Juez está obligado a expresar las razones que lo llevan a desestimar o a utilizar un determinado antecedente o prueba agregada al proceso.

De los preceptos transcritos y de las exigencias ya señaladas, se infiere que, si bien nuestro ordenamiento jurídico deja al Juez -en la valoración de la prueba de acuerdo con la sana crítica-, la más amplia libertad psicológica y de razonamiento para arribar a la convicción sobre los hechos controvertidos en la causa, tal libertad de valoración se encuentra enmarcada o limitada por dos condiciones esenciales.

La primera de ellas consiste en la obligación que el razonamiento que el Juez efectúa tenga una base objetiva en la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de la prueba. La segunda, que la conclusión sea lógica, pero con el poder de formar convicción.

La primera tiene por objeto limitar la subjetividad del sentenciador, ordenándole que, para llegar a la verdad de los hechos, habrá de fundarse, especialmente, en los antecedentes objetivos del proceso, de manera que deba considerar todos aquellos elementos que, unidos en un razonamiento lógico, permitan una conclusión también lógica.



No resulta necesario examinar los distintos elementos que el legislador estima, principalmente prioritarios, para dar la base en que sustenta el razonamiento lógico, pues ellos se estudian en el derecho procesal, al analizar la prueba de las presunciones judiciales.

La segunda condición que dirige la libertad de razonamiento del Juez y la condiciona, es que la conclusión debe ser lógica y con poder para formar convicción.

Ahora bien, la conclusión solamente puede ser lógica, si en el método que utilice el Juez, sea deductivo o inductivo, se efectúa un razonamiento fundado en premisas ciertas sobre las cuales, aplicadas las reglas de razonamiento que señala la lógica, se obtenga la conclusión.

Seguidamente, es necesario que la conclusión lógica obtenida tenga el poder de convencer y ello se cumple cuando se reúnen los dos requisitos siguientes: a) derive directamente de los antecedentes utilizados, y b) sea unívoca, esto es, que sólo pueda obtenerse con el razonamiento efectuado, un único hecho o una única conclusión posible.

La exigencia de la conclusión lógica que convenza tiene por objeto evitar la arbitrariedad, pues si la conclusión no reúne los requisitos para convencer, no podrá el Juez determinar la verdad del hecho, y, por consiguiente, si adopta esa conclusión, ella será arbitraria.

De lo expuesto se infiere que el legislador, dentro de la libertad que otorga al sentenciador para formarse convicción sobre los hechos controvertidos, a través de la sana crítica,

le impone las bases y condiciones para el correcto razonamiento lógico, a fin de evitar la subjetividad absoluta y la arbitrariedad en sus conclusiones.

Sin embargo, lo expuesto no agota los resguardos o requisitos que la ley ha establecido para esta forma de valorar la prueba, a fin de dar eficacia a la determinación de los hechos, pues impone al Juez la obligación formal de señalar, en la sentencia, las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas o técnicas en cuya virtud asigna valor o desestima un elemento probatorio determinado.

En efecto, de nada valdría el establecer parámetros para obtener que el razonamiento del Juez conduzca lógicamente, fundado en el mérito del proceso, a la determinación de los hechos, si no se establece una obligación formal, destinada a conocer los elementos objetivos que el Juez utilizó o desestimó en esa determinación y el motivo que lo funda.

Esta exigencia resulta básica para asegurar que el sistema opere en forma correcta, sin que el tribunal caiga en una facultad libre y arbitraria en el establecimiento de la verdad procesal.

En virtud de esta obligación formal, el Juez está forzado a una primera labor inicial de examen de cada uno de los antecedentes del proceso que le permita concluir si el elemento probatorio respectivo es, objetivamente, idóneo como prueba. Así, v. gr., en el caso de la prueba documental, el Juez habrá de analizar la naturaleza del instrumento, su forma, la parte de quien emana, si tiene fecha cierta y, en

general, todos aquellos elementos que permiten que sea idóneo para probar lo que en él se expresa. Tratándose de testigos, el Juez examinará su imparcialidad, si en sus declaraciones están contestes o no con la de los otros testigos de la parte, y además confirmadas por los otros antecedentes del proceso. En materia de declaraciones indagatorias, constituyendo ésta confesión en juicio, expresa y espontánea, habrá de examinar si los hechos que afirmar resultan o no en perjuicio del confesante.

El examen de cada uno de los elementos o antecedentes de la causa individualmente y con el mérito del proceso, llevará al Juez, en forma obligatoria, a expresar las razones para utilizar o desestimar un determinado elemento de prueba, en razón de su idoneidad objetiva.

Finalmente es preciso afirmar que el legislador, al establecer que el artículo 456 del Código del Trabajo y 14 de la Ley N° 18.287, lo ha hecho teniendo en especial consideración que el proceso debe ser el único medio a través del que se establezca la verdad de los hechos controvertidos en él y que las obligaciones formales que impone el Juez, en sus razonamiento lógicos para obtener la verdad deben, -en resguardo de esa misma verdad, del derecho de las partes y de la justicia-, expresarse en los fallos, dejando de lado la natural tendencia a creer que no es necesario el cumplimiento de las referidas obligaciones o que la inteligencia del tribunal o la capacidad del Juez permiten no cumplir tal obligación.

**b) Formas de apreciar la prueba en el procedimiento laboral.**

El Código del Trabajo al tratar este tema señala en el artículo 455 que, "el Tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Las presunciones simplemente legales se apreciarán también en la misma forma".

Como hemos expresado a través de este trabajo, que la sana crítica es el punto intermedio entre el sistema de prueba legal y el de la libre convicción.

Este sistema consiste en la apreciación de los antecedentes del proceso, en términos que su examen lógico lleve al sentenciador a lograr u obtener la certeza sobre los hechos controvertidos. Esto ha sido ratificado por la jurisprudencia que ha señalado "que si bien en materia laboral el Juez pueda apreciar la prueba en conciencia, no lo faculta para fallar en conciencia, este debe fallar utilizando argumentaciones que digan relación con las probanzas producidas en el juicio"<sup>14</sup>.

En nuestra legislación laboral existe una norma expresa que hace alusión a este respecto, a saber el artículo 456 del Código del Trabajo, el que inequívocamente señala el sistema de valoración de la prueba conforma este sistema señalando: "Al apreciar las pruebas según la sana crítica, el Tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud

---

<sup>14</sup> Revista de Derecho y Jurisprudencia, Tomo 86, Sección 1ª, parte 2ª, año 1987, pág. 132.

les designe valor o las desestime. En general, tomará especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador".

De lo expuesto se infiere que la intención del legislador ha sido que el Juez use todos los elementos que tenga a su alcance en el proceso como fundamento objetivo que sirva como cimiento al razonamiento que lleve o conduzca lógicamente a la conclusión que convenza al sentenciador. En efecto, el Juez deberá apreciar no solamente los medios de pruebas tradicionales del juicio ordinario, sino que, además, todo otro elemento probatorio que se agregue al proceso.

¿Procede tomar en cuenta un medio probatorio respecto del cual concurre una causal de inhabilidad u objeción que se encuentra acreditada en el proceso?

Lo anterior encuentra expresa respuesta en los artículos 455 y 456 del Código del Trabajo, esto permite afirmar que en la valoración de la prueba de acuerdo con las reglas de la sana crítica es esencial la facultad del letrado para tomar en cuenta todos los elementos adicionados al proceso, esto a fin de determinar cuales utiliza o desecha, tomando en consideración sólo su idoneidad objetiva, es decir, si el elemento de prueba reúne las condiciones que lo hacen apto para acreditar lo que en ello se indica.

Es del caso consignar a modo de ejemplo que un instrumento privado, aunque no emane de la parte contra quien

se pretenda hacer valer, pero si reúne los requisitos de fecha cierta, firma y los demás que lo hacen idóneo para acreditar lo que en él se expresa, podrá ser usado por el Juez en el momento de la apreciación de la prueba. De igual manera en el caso de un testigo que haya sido tachado, sus declaraciones constituirán en forma real y no sujeta a condición un antecedente del proceso, la cual el juez podrá examinar y verificar su contenido, si estas declaraciones están contestes con las de los otros testigos, si da razón de sus dichos, si es veraz en sus declaraciones, si están de acuerdo con el mérito del proceso y además confirmados por otros elementos de pruebas, y darle una ponderación a dichos elementos a fin de lograr la convicción sobre la verdad del hecho controvertido.

Del tenor del artículo 456 se desprende que el Juez en su labor de ponderación de la prueba debe observar las siguientes exigencias:

1.- Su tarea de apreciar la prueba dice relación con los elementos probatorios acompañados al proceso, su obligación se limita a ponderar los elementos del proceso sin que le sea posible considerar elementos probatorios ajenos, que no se hubieren legalmente agregados a él.

2.- La verdad de los hechos controvertidos la terminará mediante un análisis racional de los antecedentes arribados al proceso, debiendo tomar en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que

convence al sentenciador.

3.- El Juez está obligado a señalar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les designe valor o las desestime agregándolo o no al proceso. De lo anterior se concluye que si bien nuestro ordenamiento legal da libertad al letrado para ponderar o valorar la prueba, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, le fije a esta libre valoración ciertas limitaciones, enmarcado por dos condiciones esenciales:

La primera de ellas consiste en la obligación que tiene el Juez, de que su razonamiento tenga una base objetiva en la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de la prueba; esto tiene por objeto restringir la subjetividad del sentenciador, ordenándole que para llegar a la verdad de los hechos se funde especialmente en los elementos y antecedentes objetivos acompañados al proceso, debiendo considerar todos aquellos elementos que unidos a un razonamiento lógico, permita una conclusión también lógica.

La segunda condición, la conclusión debe ser lógica, capaz de formar convicción, esta condición dirige la libertad de razonamiento del Juez, condicionándola, ya que esta conclusión debe ser lógica y con poder para formar convicción.

La conclusión solamente puede ser lógica, efectuado un razonamiento fundado en premisas ciertas sobre los cuales se aplican las reglas de razonamiento que señala la lógica. Luego es necesaria que la conclusión obtenida tenga el poder de convencer, esto se cumple cuando se reúnen copulativamente los

dos requisitos siguientes:

a) Que derive directamente de los antecedentes tenidos a la vista.

b) Que sea unívoca, es decir, que sólo pueda obtenerse con el razonamiento efectuado.

La anterior exigencia de que la conclusión lógica convenga tiene por objeto evitar la arbitrariedad, pues si la conclusión no reúne los requisitos para convencer, no podrá el juez determinar la verdad del hecho.

Además, la ley ha establecido para esta forma de valorar la prueba una obligación formal al juez, el cual debe indicar en la sentencia las razones jurídicas, y las simplemente lógicas, científicas o técnicas a cuya virtud asigna valor o desestima un elemento probatorio determinado. Esta exigencia resulta fundamental para asegurar el correcto funcionamiento del sistema, evitando que el Tribunal incurra en una arbitrariedad en el establecimiento de la verdad procesal.

De acuerdo con esta obligación formal, el Juez debe examinar inicialmente cada uno de los antecedentes del proceso para determinar si es objetivamente idóneo como medio de prueba. De este examen el Juez deberá expresar las razones que tendrá para utilizar o desestimar un determinado elemento de prueba.

Por último es menester tener presente que el legislador al establecer el artículo 456 del Código del Trabajo, ha tenido especial consideración que el proceso debe ser el único medio a través del cual se establezca la verdad de los hechos



controvertidos en él.

**c) Libre convicción, conciencia, sana crítica y máximas de la experiencia. Análisis comparativo.**

Para el profesor Eduardo J. Couture, libre convicción es "aquel modo de razonar que no se apoya necesariamente en la prueba que el proceso exhibe al juez, ni en medios de información susceptibles de ser fiscalizados por las partes, adquiriendo el magistrado el convencimiento de la verdad con la prueba de autos, fuera de la prueba de autos y aun contra la prueba de autos"<sup>15</sup>.

La característica de este sistema es la absoluta libertad del juez para ponderar la prueba. Basta que el magistrado declare haberse formado convicción para que la resolución esté completa, sin que sea necesario que argumente o desarrolle las razones que lo condujeron a su decisión.

Este sistema de libre convicción en los términos concebidos por Couture, puede dar lugar a arbitrariedades, toda vez que entregar una decisión tan trascendente como lo es un fallo judicial a la apreciación subjetiva, limita las posibilidades de revisar esta decisión si se desconoce el razonamiento que tuvo el juez para tal efecto.

No obstante esta libertad, para el profesor Mario Mosquera será necesario fundamentar el fallo en virtud del

---

<sup>15</sup> COUTURE, Eduardo, obra citada, pág. 146.

principio de la socialización de la sentencia<sup>16</sup>.

En todo caso, este sistema casi no existe en Chile.

Según el profesor Eduardo Couture "las reglas de la sana crítica son ante todo, las reglas del correcto entendimiento humano"<sup>17</sup>.

La sana crítica es un sistema intermedio entre la prueba tasada y la libre convicción "en el cual se le otorga mayor libertad al juez para la valoración de la prueba, alejando de la amarra intelectual a que puede conducir la prueba tasada y controlando la arbitrariedad a que puede conducir la libre convicción".

No obstante ser la prueba legal o tasada el sistema de apreciación de prueba preponderante en el derecho chileno, el legislador ha optado por que en materia laboral sea la "sana crítica" el sistema aplicable, sin embargo, esto no fue tan simple. En efecto, en el código del 31 y en el Decreto Ley 3.648 la prueba se apreciaba en conciencia, sin embargo la jurisprudencia la asimilaba a las reglas de la sana crítica de tal manera que no se producía coincidencia entre los autores, dado que algunos sostienen que la apreciación en conciencia significa acogerse al método de la libre convicción.

Para el profesor Hugo Pereira ya vimos que las expresiones "en conciencia" y "sana crítica" se refieren a un mismo sistema de apreciación.

En consecuencia deben los jueces analizar todos los

---

<sup>16</sup> MOSQUERA, Mario, "Idea generales de Derecho Procesal Civil", Santiago, Universidad de Chile, Serie Apuntes de Clases, 1989, pág. 54.

<sup>17</sup> COUTURE, Eduardo, obra citada, pág. 147.

elementos de prueba producidos y ponderarlos en forma de no caer en arbitrariedad. Un análisis ligeramente hecho de los antecedentes probatorios implica falta o abuso.

Apreciar la prueba en conciencia es "ponderar con arreglo al conocimiento interior del bien que debemos hacer y del mal que debemos evitar, o sea, al lado de la sana crítica la apreciación en conciencia es absolutamente subjetiva, porque el bien y el mal son conceptos valorativos que sólo el juez podría tomar en cuenta".

En todo caso y resolviendo toda discusión al respecto, la Corte ha venido diciendo, desde hace ya casi cuarenta años, que cuando la legislación chilena emplea la expresión "en conciencia", se está refiriendo a la sana crítica y a las reglas de la lógica y la experiencia. Acogiendo esta manifestación jurisprudencial y para evitar confusiones, la ley dispuso que "El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Las presunciones simplemente legales se apreciarán también en la misma forma" (art. 455).

A su vez, el ya tantas veces citado artículo 456 expone: "Al apreciar las pruebas según la sana crítica, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les designe valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador".

Sin embargo, el legislador ha seguido utilizando la expresión "apreciar la prueba en conciencia", lo que ha significado nuevamente confusión entre los jueces y estudiosos del derecho procesal del trabajo. Nos parece, por este motivo incomprensible que después de toda esta amplia discusión doctrinaria y jurisprudencial, el legislador de la Ley N° 19.250 haya utilizado la expresión en conciencia para definir la forma como se apreciará la prueba en el procedimiento de menor cuantía, haciendo parecer entonces que el sistema de apreciación del procedimiento de aplicación general y el de menor cuantía son diferentes. ¿Con qué objeto realizó dicha distinción? Parece, por decirlo suavemente, una despreocupación, un olvido, un desinterés por la armonía legislativa.

Por lo mismo, con frecuencia dicha confusión los ha llevado lamentablemente a torcer o no apreciar una prueba, que definitivamente ni siquiera la mencionan, a pesar de la advertencia hecha en el sentido de tener que apreciar toda la prueba.

La misma denominación recibe el sistema de apreciación de la prueba en el artículo 61 inciso final, el que prescribe: "Los tribunales apreciarán en conciencia la prueba que se rinda acerca de los créditos privilegiados a que se refiere el presente artículo". Otro tanto ocurre en los artículos 292 inciso 4° y 297 inciso 2° del Código del Trabajo. Si bien es cierto que no conviene hacer más problemas al respecto, y simplemente considerar que todas son expresiones de la misma

idea y que se refieren a la sana crítica (aunque puede haber algunos que pueden no estar contestes en este hecho), habría sido conveniente, en virtud de una necesaria armonía entre las distintas disposiciones de un mismo cuerpo legal, que se modificara la ley unificando las expresiones y decir siempre que la prueba se apreciará de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

Tenemos así entonces que no es lo mismo sistema de libre convicción para apreciar los antecedentes de un proceso, que el sistema de apreciación de la prueba en conciencia o bajo las reglas de la sana crítica. El primer sistema deja al juez absolutamente en la independencia respecto de cualquier sistema normativo, pudiendo fallar incluso en contra de ley expresa. Los sistemas de apreciación en conciencia y de sana crítica (que para nosotros son lo mismo) están sujetos a ciertas reglas y a determinadas normas que le señalan al juez una forma de comportamiento, que es más subjetivo que objetivo, pero que igualmente le establece una pauta de apreciación.

¿Qué sucede con las máximas de la experiencia? Se trata de las "definiciones o juicios hipotéticos de contenido general, desligados de los hechos concretos que se juzgan en el proceso, procedentes de la experiencia, pero independientes de los casos particulares de cuya observación se han inducido y que, por encima de esos casos, pretenden tener validez para otros nuevos"<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> STEIN, Fred, "El conocimiento privado del juez", Editorial Leipzig, 1883, trad. Pamplona, 1973, pág. 30.

Las máximas de la experiencia cumplen varias funciones en el proceso: valoración de la prueba, determinación del vínculo entre indicio y hecho presumido, determinación de cuando un hecho es imposible, etc. En algunos casos pueden ser conocidas por el magistrado y entonces no necesitan ser probadas, pero lo normal será que el magistrado y entonces no necesitan ser probadas, pero lo normal será que el magistrado, por referirse a ciencias que no posee, no tenga conocimiento de las mismas, por lo que deberán ser probadas y precisamente a través de la prueba pericial.

Deben advertirse profundas diferencias entre los hechos por un lado y por otro el derecho y las máximas de la experiencia, cuando se los contempla desde la perspectiva del objeto de la prueba. La diferencia se centra en el diferente valor que debe atribuirse a la ciencia privada del juzgador según se refiera a unos o a otros. Con referencia a los hechos debe partirse del principio de que éstos son aportados por las partes, por lo que el juzgador no puede servirse de sus conocimiento extraprocesales de los mismos, los adquiridos como persona particular, para satisfacer la pretensión-resistencia; en el proceso civil (o laboral) ni siquiera dispone de los medios necesarios para incorporar los hechos que él conoce al proceso, por cuanto no puede practicar de oficio medios de prueba, como ocurre en el proceso penal. Por el contrario, en lo que se refiere al derecho y a las máximas de la experiencia, serán objeto de la prueba en tanto en cuanto el juzgador las desconozca, pues puede utilizar sus

conocimientos del derecho no escrito, extranjero y particular, e incluso, dentro de sus posibilidades, está obligado a investigar la existencia de esas normas (v. gr., si la norma material aplicable en el caso litigioso es la francesa, el magistrado si la conoce debe aplicarla, aunque no le haya sido probado su contenido por las partes)<sup>19</sup>.

## **2.7. La sentencia.**

El juez, en el nuevo procedimiento laboral, puede pronunciar el fallo al término de la audiencia de juicio o, en todo caso, dictarlo dentro del plazo de décimo quinto día, contado desde la realización de ésta, en cuyo caso citará a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora al efecto, dentro del mismo plazo. En esta segunda alternativa, el juez deberá anunciar las bases fundamentales del fallo al término de la referida audiencia (art. 457).

Las partes se entenderán notificadas de la sentencia, sea en la audiencia de juicio o en la actuación prevista al efecto, hayan o no asistido a ellas.

La sentencia definitiva se pronunciará sobre las acciones y excepciones deducidas que no se hubieren resuelto con anterioridad y sobre los incidentes, en su caso, o sólo sobre éstos cuando sean previos e incompatibles con aquéllas.

La sentencia definitiva deberá contener:

1.- El lugar y fecha en que se expida;

---

<sup>19</sup> MONTERO AROCA, Juan , El proceso laboral. El proceso declarativo ordinario", Madrid, Editorial Ariel

2.- La individualización completa de las partes litigantes;

3.- Una síntesis de los hechos y las alegaciones de las partes;

4.- El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;

5.- Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda;

6.- La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente, y

7.- El pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida (art. 459).

Importante resulta destacar que si el juez que presidió la audiencia de juicio no pudiere dictar sentencia, aquélla deberá celebrarse nuevamente.

Una vez firme la sentencia, lo que deberá certificar de oficio el tribunal, y siempre que no se acredite su cumplimiento dentro del término de cinco días, se dará inicio a su ejecución de oficio por el tribunal, de conformidad al



procedimiento especial que se analizará más adelante.

## **2.8. Recursos.**

### **a) Recurso de Reposición.**

La reposición deberá presentarse dentro de tercero día de notificada la resolución que se impugna, a menos que dentro de dicho término tenga lugar una audiencia, en cuyo caso deberá interponerse al iniciarse ésta.

La reposición interpuesta en una audiencia deberá formularse verbalmente y resolverse en el acto.

### **b) Recurso de Apelación.**

Sólo serán susceptible de apelación laboral las sentencias definitivas de primera instancia, las interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien sobre medidas cautelares y las resoluciones que fijan el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social. En contra de la sentencia definitiva no procederán más recursos.

Respecto del monto no cuestionado por el recurso, se seguirá su ejecución ante el tribunal que dictó la sentencia, como si ésta estuviere ejecutoriada. En todo caso, la apelación requerirá del ofrecimiento de garantía suficiente

respecto del monto sobre el que ella versa.

Tratándose de medidas cautelares, la apelación de la resolución que la otorgue o que rechace su alzamiento, se concederá en el solo efecto devolutivo. De la misma manera se concederá la apelación de las resoluciones que fijen las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

En caso de rechazarse el recurso, la garantía se destinará al pago de lo ordenado en la sentencia.

El recurso de apelación laboral sólo podrá tener por objeto:

a) Revisar la sentencia de primera instancia, cuando ésta haya sido dictada con infracción de garantías constitucionales, o de normas legales que influyan sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

b) Revisar los hechos declarados como probados por el tribunal de primera instancia, cuando se advierta que en su determinación se han infringido, en forma manifiesta, las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

c) Alterar la calificación jurídica de los hechos, sin alterar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

La apelación laboral deberá interponerse en el plazo de 5 días contado desde la notificación de la respectiva resolución a la parte que la entabla. El apelante, al deducir el recurso, deberá fundarlo someramente, exponiendo las peticiones concretas que formula respecto de la resolución apelada.

El apelado podrá hacer observaciones a la apelación hasta antes de la vista de la causa.

Los antecedentes se enviarán a la Corte de Apelaciones dentro de tercer día de notificada la resolución que concede el último recurso de apelación.

Las partes se considerarán emplazadas en segunda instancia por el hecho de notificárseles la concesión del recurso de apelación.

No será necesaria la comparecencia de las partes en segunda instancia.

En segunda instancia no será admisible prueba. Excepcionalmente la Corte de Apelaciones podrá admitir prueba documental, siempre que la parte que la presente justifique haber estado imposibilitada de rendirla en primera instancia.

Sin perjuicio de lo anterior, podrá producirse prueba sobre las circunstancias que constituyeren la causa invocada, y siempre que ésta haya sido ofrecida en el escrito de interposición del recurso. La prueba se recibirá en la audiencia de acuerdo a las normas que rigen su recepción en el procedimiento ordinario laboral.

Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y su conocimiento se ajustará estrictamente al orden de su ingreso al tribunal. Sin perjuicio de la facultad de los Presidentes de las Cortes de Apelaciones para formar la tabla de las causas que se verán la semana siguiente, deberá designarse un día a la semana, a lo menos, para conocer de ellas, completándose las tablas si no hubiere número

suficiente, en la forma que determine el Presidente de la Corte de Apelaciones, quien será responsable disciplinariamente del estricto cumplimiento de esta preferencia.

Si el número de causas en apelación hiciese imposible su vista y fallo en un plazo no superior a dos meses, contado desde su ingreso a la Secretaría, el Presidente de la Corte de Apelaciones que funcione dividida en más de dos salas, determinará que una de ellas, a lo menos, se aboque exclusivamente al conocimiento de estas causas por el lapso que estime necesario para superar el atraso.

La sentencia deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días contado desde el término de la vista de la causa.

La Corte de Apelaciones se hará cargo en su fallo de las argumentaciones formuladas por las partes.

Si de los antecedentes de la causa apareciere que el tribunal de primera instancia ha omitido pronunciarse sobre alguna acción o excepción hecha valer en el juicio, la Corte se pronunciará sobre ella.

Podrá, asimismo, fallar las cuestiones tratadas en primera instancia y sobre las cuales no se haya pronunciado la sentencia por ser incompatibles con lo resuelto.

Deberá la Corte, en todo caso, invalidar de oficio la sentencia apelada, cuando aparezca de manifiesto que se ha faltado a un trámite o diligencia que tenga el carácter de esencial o que influya en lo dispositivo del fallo. En el mismo fallo señalará el estado en que debe quedar el proceso y

devolverá la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución.

Las causas laborales gozarán de preferencia ara su vista y conocimiento en la Corte Suprema.

### **3.- LA EJECUCIÓN DE LA SENTENCIA LABORAL.**

Este procedimiento se encuentra reglamentado en los artículos 465 a 472 del Código del Trabajo, y a falta de normas expresa, le serán aplicables las disposiciones del Título XIX del Libro I del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral. De acuerdo al artículo 462 del Código del Trabajo. Una vez firme la sentencia, lo que debe certificar de oficio el tribunal, y siempre que no se acredite su cumplimiento dentro del término de 5 días, se dará inicio a su ejecución de oficio por el tribunal. De esta norma queda demostrado que en este proceso no hay demanda ejecutiva, pues el juez de oficio actúa sólo una vez que esté ejecutoriada la sentencia y hayan transcurrido 5 días para su cumplimiento voluntario; sin perjuicio de alguna solicitud por escrito del ejecutante. Además la ejecución no tiene un inicio inmediato sino antes de aquella debe acreditarse que el condenado no ha dado cumplimiento voluntario al pago de lo condenado. Esta acreditación, en virtud del principio de buena fe que rige en el proceso, debe ser efectuada por el que ha obtenido dicho pago sin perjuicio de la acreditación que pueda

efectuar el condenado. Para evitar problemas debe el futuro ejecutante al vencimiento del quinto día, presentar un escrito al tribunal señalando que el condenado pagó o no pagó la suma adeudada.

Una vez ejecutoriada la sentencia y transcurrido el plazo señalado de 5 días, el tribunal ordenará el cumplimiento del fallo y lo remitirá, junto a sus antecedentes, dentro del 5° día al Juzgado de Cobranza Laboral y Provisional, cuando ello fuere procedente, a fin de que éste continúe con la ejecución (art. 466).

Aquí se puede presentar un problema que es preciso resolver: ¿Qué ocurre si el juez no ordena el cumplimiento del fallo y la parte beneficiada con el fallo no solicita su ejecución? ¿Cuál es el plazo para poder dar inicio a este proceso de ejecución? ¿Rige el plazo de un año, contemplado por el Código de Procedimiento Civil, para demandar ejecutivamente tratándose del cumplimiento de sentencias? Esta pregunta no debiera formularse de acuerdo al texto escrito legal, sin embargo debemos formularla, porque la práctica puede llevar a pensar que por una razón u otra a veces los procesos no tienen la agilidad que ha querido el legislador, ya sea por sobrecarga de trabajo del tribunal o por negligencia de los mandatarios de las partes. De acuerdo al artículo 465 se aplicarán supletoriamente a este procedimiento las normas del Título XIX del Libro I del Código de Procedimiento Civil siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el proceso laboral. De lo

señalado, a falta de norma expresa este proceso que estamos estudiando, sólo puede utilizarse cuando se solicite o se proceda a su ejecución dentro del plazo de un año. Si ha transcurrido el plazo de un año deberá solicitarse su ejecución por las reglas del proceso ejecutivo por obligaciones de dar ante el tribunal que sea competente, según las reglas generales.

Recibidos los antecedentes por el Juzgado de Cobranza Laboral y Provisional, o certificado por el tribunal que dictó la sentencia que ésta se encuentra ejecutoriada, según sea el caso, se debe remitir sin más trámite a la unidad de liquidación o al funcionario encargado para que se proceda a la liquidación del crédito, ya sea determinando los montos que reflejen los rubros a que se ha condenado u obligado al ejecutado y, en su caso, se actualicen los mismos, aplicando los reajustes e intereses legales (art. 466 del Código del Trabajo). De la norma citada podemos señalar que la ejecución que regula el Código, es una ejecución dineraria, es decir, se pretende obtener del condenado el pago en dinero y no otro tipo de pago.

La liquidación deberá practicarse dentro de tercero día y será notificada por carta certificada a las partes, junto con el requerimiento al ejecutado para que pague dentro de los 5 días siguientes. En caso que la ejecución haya quedado a cargo de un tercero, la notificación deberá practicarse a éste en forma personal, Notificada la liquidación, las partes tendrán el plazo de 5 días para objetarla, sólo si de ella apareciere

que hay errores de cálculo numérico, alteración en las bases de cálculo o elementos de incorrecta aplicación de los índices de reajustabilidad o de intereses emanados de los órganos competentes. El tribunal resolverá de plano la objeción planteada, pudiendo oír a la contraria si estima que los antecedentes agregados a la causa no son suficientes para emitir pronunciamiento.

### **3.1. Medida cautelar especial.**

Una vez iniciada la ejecución, el tribunal, de oficio o a petición de parte, puede ordenar a la Tesorería General de la República que retenga de las sumas que por concepto de devolución de impuestos a la renta corresponda restituir al ejecutado, el monto objeto de la ejecución, con reajustes, intereses y multas (art. 467).

### **3.2. Oposición a la ejecución.**

La parte ejecutada sólo podrá oponer, dentro del plazo de 5 días, acompañando antecedentes escritos de debida consistencia, alguna de las siguientes excepciones: pago de la deuda, remisión, novación y transacción. De la oposición se da un traslado por 3 días a la contraria y con o sin su contestación se resolverá sin más trámites, siendo la sentencia apelable en el solo efecto devolutivo. No señala el legislador desde cuándo se cuenta el plazo de 5 días para oponerse a la oposición. El legislador en el artículo 470 no



ha sido muy claro al respecto. Señala que la parte ejecutada podrá oponer excepciones "dentro del mismo plazo a que se refiere" el artículo 469. Esta frase puede interpretarse desde dos puntos de vista: primero que el plazo para oponer las excepciones es el mismo plazo de 5 días que tuvieron las partes para objetar la liquidación. La segunda interpretación es que el plazo a que se refiere es el de 5 días del artículo 469, pero sin señalar que sea el mismo momento procesal para impugnar la liquidación y para oponer las excepciones. Si ha habido oposición, el plazo de 5 días se contaría desde que el tribunal resolvió la objeción. Si no ha habido oposición a la liquidación, el plazo de 5 días se debe contar desde que venció el plazo para oponerse a la liquidación. Es verdad que esto lleva en el fondo a un plazo de 10 días para oponer excepciones, pero debido a lo poco claro del legislador no queda otra forma de interpretar la norma del artículo 470. Y esto es más injusto si se considera que el condenado ya tuvo 5 días antes del inicio del proceso de ejecución para pagar.

### **3.3. Embargos.**

Si no se ha pagado dentro del plazo de 5 días que señala el Código del Trabajo en su artículo 468 párrafo final, el ministro de fe designado por el tribunal procederá a trabar embargo sobre bienes muebles o inmuebles suficientes para el cumplimiento íntegro de la ejecución y sus costas, tasando prudencialmente los mismos, consignándolo así en el acta de la

diligencia, todo ello sin que sea necesaria orden previa del tribunal.

#### **3.4. Realización de los bienes.**

Si no ha habido oposición oportuna o existiendo ha sido desechada, se ordena sin más trámite hacer debido pago al ejecutante con los fondos retenidos, embargados o cautelados. En su caso, los bienes embargados serán rematados por cifras no menores al 75 por ciento de la tasación en primera subasta; en la segunda, el mínimo será del cincuenta por ciento del valor de la tasación, y en la tercera, no habrá mínimo. El ejecutante podrá participar en el remate y adjudicarse los bienes con cargo al monto de su crédito (art. 471 inc. 2°).

Los trámites y diligencias del procedimiento de apremio son fijados por el tribunal consecuentemente con los principios propios de la judicatura laboral y tienen como referencia las reglas de la ejecución civil, en lo que sean conciliables con dichos principios.

#### **3.5. Recursos procesales.**

Las resoluciones que se dicten en este procedimiento son inapelables, salvo lo dispuesto en el artículo 470 del Código respecto a la sentencia que se pronuncia sobre las excepciones opuestas por el ejecutado.

### **3.6. Pacto entre las partes.**

En el caso que las partes pacten una forma de pago del crédito perseguido en la causa, este pacto deberá ser ratificado ante el juez de la causa, y la o las cuotas que se acuerden deberán consignar los reajustes e intereses del período. El no pago de una o más cuotas hará inmediatamente exigible el total de la deuda, facultándose al acreedor para que concurra ante el mismo tribunal, y dentro del plazo de 60 días contado desde el incumplimiento, para que se ordene y cumpla el pago, pudiendo el juez incrementar el saldo de la deuda hasta en un 150%. El pacto así ratificado tiene mérito ejecutivo para todos los efectos legales.

## **CAPÍTULO TERCERO:**

### **"PROCEDIMIENTOS LABORALES ESPECIALES"**

#### **1.- LA EJECUCIÓN DE TÍTULOS EJECUTIVOS LABORALES.**

La tramitación de los título ejecutivos laborales se desarrollará de oficio y por escrito por el tribunal, dictándose al efecto las resoluciones y ordenándose las diligencias que sean necesarias para ello.

Son títulos ejecutivos laborales:

- 1.- Las sentencias ejecutoriadas;
- 2.- La transacción, conciliación y avenimiento que cumplan con las formalidades establecidas en la ley;
- 3.- Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionario a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral;
- 4.- Las actas firmadas por las partes, y autorizadas por los Inspectores del Trabajo y que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo;
- 5.- Los originales de los instrumentos colectivos del trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, y las copias

auténticas de los mismos autorizadas por la Inspección del Trabajo, y

6.- Cualquier otro título a que las leyes laborales o de seguridad social otorguen fuerza ejecutiva.

En las causas laborales el cumplimiento de las sentencias se sujetará a las normas que estamos analizando, y a falta de disposición expresa o en leyes especiales, se aplicarán supletoriamente las normas del Título XIX del Libro Primero del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral.

Una vez ejecutoriada la sentencia y transcurrido el plazo de cinco días que se tiene para cumplirla, el tribunal ordenará el cumplimiento del fallo y lo remitirá, junto a sus antecedentes, dentro de quinto día al Juzgado de Cobranza Laboral y Provisional, cuando ello fuere procedente, a fin de que éste continúe con la ejecución, de conformidad a las reglas siguientes.

Recibidos los antecedentes por el Juzgado de Cobranza Laboral y Provisional, o certificado por el tribunal que dictó la sentencia que ésta se encuentra ejecutoriada, según sea el caso, se deberán remitir sin más trámite a la unidad de liquidación o al funcionario encargado para que se proceda a la liquidación del crédito, ya sea determinando los montos que reflejen los rubros a que se ha condenado u obligado el ejecutado, y en su caso, se actualicen los mismos, aplicando los reajustes e intereses legales.

La liquidación deberá practicarse dentro de tercero día y será notificada por carta certificada a las partes, junto con el requerimiento al ejecutado para que pague dentro de los cinco días siguientes. En caso que la ejecución haya quedado a cargo de un tercero, la notificación deberá practicarse a éste en forma personal.

Iniciada la ejecución, el tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá ordenar a la Tesorería General de la República que retenga de las sumas que por concepto de devolución de impuestos a la renta corresponda restituir al ejecutado, el monto objeto de la ejecución, con sus reajustes, intereses y multas. Esta medida tendrá el carácter de cautelar.

En el caso que las partes pactaren una forma de pago del crédito perseguido en la causa, este pacto deberá ser ratificado ante el juez de la causa y la o las cuotas que se acuerden deberán consignar los reajustes e intereses del período. El no pago de una o más cuotas hará inmediatamente exigible el total de la deuda, facultándose al acreedor para que concurra ante el mismo tribunal, y dentro del plazo de sesenta días contado desde el incumplimiento, para que se ordene y cumpla el pago, pudiendo el juez incrementar el saldo de la deuda hasta en un ciento cincuenta por ciento. El pacto así ratificado, tendrá mérito ejecutivo para todos los efectos legales.

Notificada la liquidación, las partes tendrán el plazo de cinco días para objetarla, sólo si de ella apareciere que hay

errores de cálculo numérico, alteración en las bases de cálculo o elementos o incorrecta aplicación de los índices de reajustabilidad o de intereses emanados de los órganos competentes.

El tribunal resolverá de plano la objeción planteada, pudiendo oír a la contraria si estima que los antecedentes agregados a la causa no son suficientes para emitir pronunciamiento.

La parte ejecutada sólo podrá oponer, dentro del mismo plazo anterior, acompañando antecedentes escritos de debida consistencia, alguna de las siguientes excepciones: pago de la deuda, remisión, novación y transacción.

De la oposición se dará un traslado por tres días a la contraria y con o sin su contestación se resolverá sin más trámites, siendo la sentencia apelable en el solo efecto devolutivo.

Si no se ha pagado dentro del plazo de cinco días siguientes a la notificación de la liquidación, el ministro de fe designado por el tribunal procederá a trabar embargo sobre bienes muebles o inmuebles suficientes para el cumplimiento íntegro de la ejecución y sus costas, tasando prudencialmente los mismos, consignándolo así en el acta de la diligencia, todo ello sin que sea necesaria orden previa del tribunal.

Si no ha habido oposición oportuna o existiendo ha sido desechada, se ordenará sin más trámite hacer debido pago al ejecutante con los fondos retenidos, embargados o cautelados. En su caso, los bienes embargados serán rematados por cifras

no menores al setenta y cinco por ciento de la tasación en primera subasta; en la segunda el mínimo será del cincuenta por ciento del valor de la tasación, y en la tercera no habrá mínimo. El ejecutante podrá participar en el remate y adjudicarse los bienes con cargo al monto de su crédito.

Los trámites y diligencias del procedimiento de apremio ya indicado, serán fijados por el tribunal consecuentemente con los principios propios de la judicatura laboral y teniendo como referencia las reglas de la ejecución civil, en lo que sean conciliables con dichos principios.

Las resoluciones que se dicten en los procedimientos ejecutivos laborales, serán inapelables, salvo el caso de la resolución que resuelve la oposición.

## **2.- EL PROCEDIMIENTO MONITORIO.**

Respecto de las contiendas por término de la relación laboral cuya cuantía sea igual o inferior a ocho ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos legales; y de las contiendas a que diere lugar el fuero maternal, se aplicará el procedimiento siguiente.

El procedimiento monitorio se iniciará mediante la presentación del reclamo ante la Inspección del Trabajo. Las partes deberán concurrir a un comparendo de conciliación acompañando todos los instrumentos probatorios en que se funde su pretensión. El Inspector del Trabajo, al cursar la citación podrá instruir que se acompañen los contratos de trabajo,



balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualquier otra documentación pertinente.

En dicho acto las partes que asistan deberán fijar domicilio dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funciona el tribunal pertinente.

Se levantará acta de todo lo obrado en el comparendo.

En el caso que el denunciante no se presentare al comparendo, se despachará una segunda citación para estos efectos.

Si nuevamente el denunciante no concurriere al comparendo, estando legalmente citado, los antecedentes serán archivados, sin perjuicio de su facultad para recurrir judicialmente de acuerdo a las reglas generales.

En el evento de que celebrándose el comparendo, en primera o segunda citación, aun sin la presencia del denunciado, no hubiere conciliación entre las partes, el Inspector del Trabajo remitirá al juzgado competente el acta de celebración del mismo y todos los instrumentos presentados por las partes.

De lo obrado en el comparendo se entregará copia a las partes que asistan, y se remitirá el acta por carta certificada a las partes que no comparezcan.

En caso que el juez estime fundadas las pretensiones del requirente, las acogerá inmediatamente; en caso contrario, las rechazará de plano.

En caso de las partes que hayan asistido al comparendo, esta resolución les será notificada por carta certificada, al

domicilio que hubieren señalado en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo, las que por este acto se entenderán emplazadas.

Las partes tendrán cinco días para reclamar de esta resolución ante el Tribunal que la dictó.

Presentado el reclamo, el juez citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes.

Esta audiencia será preparatoria y se desarrollará conforme a las reglas de la audiencia preparatoria del juicio oral.

La audiencia de juicio tendrá lugar dentro de los 20 días siguientes y se desarrollará de acuerdo a las reglas generales del juicio oral laboral.

Contra la sentencia que se dicte en este procedimiento sólo podrá recurrirse de apelación por haber infringido normas constitucionales o disposiciones legales que influyan sustancialmente en el fallo.

## **CAPÍTULO CUARTO:**

### **"TRIBUNAL DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL"**

#### **1.- CREACIÓN Y ORGANIZACIÓN.**

La Ley N° 20.022 de mayo del 2005, creó un Juzgado de Cobranza Laboral y Provisional, con asiento en cada una de las comunas del territorio de la República que señala, con el número de jueces y con la competencia que en cada caso se indica (art. 8°). El artículo 9° alude a la planta de personal de estos órganos jurisdiccionales.

Estos juzgados son tribunales especiales integrantes del Poder Judicial, teniendo sus magistrados la categoría de Jueces de Letras y les son aplicables las normas del Código Orgánico de Tribunales en todo aquello no previsto en el Código del Trabajo.

Cada juez letrado en referencia, ejercerá unipersonalmente la potestad jurisdiccional respecto de los asuntos que las leyes encomiendan a los Juzgados de Cobranza Laboral y Provisional.

#### **1.1. Organización de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional.**

El artículo 12 dispone que los Juzgados de Cobranza Laboral y Provisional se organizarán en unidades administrativas para el cumplimiento eficaz y eficiente de las

siguientes funciones:

- Atención a público, destinada a otorgar una adecuada atención, orientación e información al público que concurra al tribunal y manejar la correspondencia y custodia del mismo.

- Administración de causas, que consistirá en desarrollar la labor relativa al manejo de causas y registros de los procesos en el juzgado, incluidas las relativas a las notificaciones, al archivo judicial básico, al ingreso y al número de rol de causas nuevas, a la actualización diaria de la base de datos que contenga las causas del juzgado y a las estadísticas básicas del mismo.

- Liquidación, que consiste en efectuar los cálculos, con especial mención del monto de la deuda, reajustes e intereses y eventualmente las multas que determine la sentencia.

- Servicios, que reunirá las labores de soporte técnico de la red computacional del juzgado, de contabilidad y de apoyo a la actividad administrativa, y la coordinación y abastecimiento de todas las necesidades, físicas y materiales, que requiera el procedimiento.

## **1.2. Competencia de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional.**

Los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo; y, especialmente, la ejecución de todos los títulos

ejecutivos regidos por la ley N° 17.322, relativa a la cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas en los institutos de previsión.

Con todo, el conocimiento de las materias señaladas en el párrafo anterior, sólo corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo en aquellos territorios jurisdiccionales en que no existen Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional.

## **2.- ASIENTO.**

Como dijimos, la Ley N° 20.022 creó los siguientes juzgados de Cobranza Laboral y Provisional, con asiento en cada una de las siguientes comunas del territorio de la República, con el número de jueces y con la competencia que en cada caso se indica:

a) Valparaíso, con un juez, con competencia sobre las comunas de Valparaíso, Juan Fernández, Viña del Mar y Concón;

b) Concepción, con un juez, con competencia sobre las comunas de Concepción, Penco, Hualqui, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Talcahuano y Hualpén;

c) San Miguel, con un juez, con competencia sobre las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo;

d) Santiago, con seis jueces, con competencia sobre la provincia de Santiago, con excepción de las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo.

### **2.1. Planta personal.**

Los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional que se crean tendrán la siguiente planta de personal:

a) Juzgados con un juez: un juez, un administrador, un administrativo jefe, tres administrativos 1º, dos administrativos 2º y un auxiliar.

b) Juzgado con seis jueces: seis jueces, un administrador, tres administrativos jefe, cinco administrativos 1º, ocho administrativos 2º, seis administrativos 3º y dos auxiliares.

Los jueces y personal directivo de los Juzgados de Cobranza Laboral y Provisional que se crean, tendrán los grados de la Escala de Sueldos base Mensuales del Poder Judicial.

### **2.2. Potestad jurisdiccional unipersonal.**

Cada juez ejercerá unipersonalmente la potestad jurisdiccional respecto de los asuntos que las leyes encomiendan a los Juzgados de Cobranza Laboral y Provisional.

### **3.- NATURALEZA DE LOS JUZGADOS Y OTRAS NORMAS.**

Como dijimos anteriormente, los juzgados de cobranza laboral y previsional son tribunales especiales integrantes del Poder Judicial, teniendo sus magistrados la categoría de

Jueces de Letras y les son aplicables las normas del Código Orgánico de Tribunales en todo aquello no previsto en el Código del Trabajo.

El inciso tercero del artículo 5° del Código Orgánico de Tribunales señala que "Forman parte del Poder Judicial, como tribunales especiales, los juzgados de familia, los Juzgados de Letras del Trabajo, los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional y los Tribunales Militares en tiempo de paz, los cuales se regirán en su organización y atribuciones por las disposiciones orgánicas constitucionales contenidas en la Ley N° 19.968, en el Código del Trabajo y en el Código de Justicia Militar y sus leyes complementarias, respectivamente, rigiendo para ellos las disposiciones de este Código sólo cuando los cuerpos legales citados se remitan en forma expresa a él".

- En todo lo referido a las materias que a continuación se señalan, se entienden aplicables a los Juzgados de Letras del Trabajo y de Cobranza Laboral y provisional, en cuanto resulten compatibles, las normas del Código Orgánico de Tribunales para los Juzgados de garantía y tribunales de juicio oral en lo penal: comité de jueces, juez presidente, administradores de tribunales y organización administrativa de los juzgados.

- En lo relativo a la subrogación de los jueces, se aplican las normas de los juzgados de garantía.

- La Corte de Apelaciones de Santiago debe determinar, anualmente, las normas que regirán para la distribución de

las causas entre los Juzgados de Letras del Trabajo de su jurisdicción.

- Cada juez ejerce unipersonalmente la potestad jurisdiccional respecto de los asuntos que las leyes encomiendan a los Juzgados de Letras del Trabajo o de Cobranza Laboral y Previsional.

- La competencia territorial no puede ser prorrogada expresamente por las partes.

Asimismo puede interponerse la demanda ante el tribunal del domicilio del demandante, cuando el trabajador haya debido trasladar su residencia con motivo del contrato de trabajo y conste dicha circunstancia en el respectivo instrumento.

- Las referencias que las leyes o reglamentos hagan a las Cortes del Trabajo o a los Juzgados del Trabajo, se deben entender efectuadas a las Cortes de Apelaciones o a los Juzgados de Letras del Trabajo o de Cobranza Laboral y Previsional.

#### **4.- AUTO ACORDADO DE LA CORTE SUPREMA SOBRE MINISTROS DE FE Y REGULACIÓN DE COSTAS DE LOS JUZGADOS DE COBRANZA LABORAL.**

Con fecha 30 de julio del año 2006 se publicó en el Diario Oficial este auto acordado de la Corte Suprema, expresando que teniendo en consideración las modificaciones dispuestas por las Leyes N°s. 20.022 y 20.023, que entre



otros aspectos, establecen nuevas normas para el procedimiento de cobranza ejecutiva de créditos laborales y provisionales, todo lo que importa efectuar adecuaciones en las estructuras, procedimientos y modalidades de gestión, que es preciso coordinar, evitando dilaciones e inconvenientes que pueden repercutir en una eficiente y eficaz administración de justicia, en ejercicio de las facultades económicas de que se encuentra investida la Corte Suprema y en conformidad a lo establecido en los artículos 82 de la Constitución Política de la República y 96 N° 4 del Código Orgánico de Tribunales, acordó el siguiente Auto Acordado:

**a) Normativa aplicable a los ministros de fe.**

Teniendo presente lo dispuesto en los artículos 12 y 8° transitorio de la Ley 20.022 y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 389-G del Código Orgánico de Tribunales, y sin perjuicio de lo normado en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.023, en las dependencias de los tribunales, las funciones propias de ministro de fe de la Unidad de Administración de Causas de los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional, a quienes les serán aplicables, en lo que fueren pertinentes, las disposiciones del Auto Acordado de esta Corte Suprema que imparte instrucciones sobre las funciones de ministros de fe en los Juzgados de Garantía y Tribunales Orales, de siete de diciembre de dos mil y sus modificaciones.

**b) Autorización para designar ministros de fe.**

Se autoriza al Comité de Jueces, en los términos antes indicados y mediante decreto económico fundado, la designación como ministros de fe, para actuaciones precisas y determinadas, a los funcionarios que se desempeñen como Jefes de las unidades de Servicios y de Atención de Público.

**c) Notificaciones en dependencias del Juzgado.**

El ministro de fe a que se refiere el artículo 389-G del Código Orgánico de Tribunales, podrá ser autorizado, mediante el procedimiento expresado en el numeral anterior, para efectuar notificaciones personales en las dependencias del Juzgado, sin que ello importe alterar la norma general de gratuidad de las gestiones judiciales.

**d) Notificaciones.**

El Centro de Notificaciones del Centro de Justicia de Santiago verificará las notificaciones que corresponda a la tramitación de los procesos sustanciados por los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago y San Miguel, siendo aplicable a estos Tribunales, en todo cuanto fuere pertinente, las disposiciones impartidas respecto de los Juzgados de Garantía y Tribunales de Juicio Oral en lo Penal en lo relativo a las notificaciones practicadas por dicho

Centro. La Corporación Administrativa del Poder Judicial adoptará las medidas necesarias para implementar lo anterior.

**e) Ministro de fe del órgano calificador.**

El titular del órgano calificador o quien desempeñe sus funciones, procederá designar como ministro de fe a uno de los jefes de Unidades del Juzgado.

**f) Regulación de costas procesales.**

La regulación de las costas procesales podrá ser encargada a los Jefes de las Unidades respectivas.

**g) Instructor de procedimientos disciplinarios.**

El juez presidente del Comité de Jueces podrá designar al Jefe de la Unidad respectiva u otro funcionario, para que instruya los procedimientos disciplinarios requeridos por el Administrador del Tribunal.<sup>20</sup>

**5.- COMENTARIOS FRENTE AL AUTO ACORDADO DE LA CORTE SUPREMA Y RESPECTO DE CIERTOS ASUNTOS DE INTERÉS.**

La Ley N° 20.022 establece en su artículo 16, inciso primero, que entrará en vigencia el 1° de marzo de 2007. No

---

<sup>20</sup> Este Auto Acordado entró en vigencia el día 1° de julio del año 2006.

obstante en su inciso 2°, indicando artículos específicos relativos a los Tribunales de Cobranza, señala que éstos empezarán a regir nueve meses después de la publicación de esta ley (que ocurrió el 30 de mayo del 2005), de donde resulta que dichas disposiciones se encuentran vigentes desde el último día de dicho noveno mes, esto es, el 28 de febrero de 2006.

El mismo cuerpo legal indicado, en su artículo 14 introduce modificaciones al Código del Trabajo, específicamente reemplazando los artículos 415 a 419 y 421 a 424, las que empezarían a regir el 1° de marzo del 2007.

Como consecuencia de lo dicho y lo dispuesto en el N° 3 del artículo octavo transitorio de la Ley N° 20.022, la competencia actual de los Tribunales de Cobranza se reduce a los títulos ejecutivos de carácter provisional (Ley 17.322 y art. 19 D.L. 3.500) y los emanados del Código del Trabajo (art. 420 letra d de dicho cuerpo legal).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo noveno transitorio de la Ley N° 20.022, seis meses después de su entrada en vigencia, esto es el 1 de septiembre de 2007, se suprimirán los Juzgados del Trabajo que indica el artículo 2° de la ley, debiendo traspasarse las causas pendientes a un Juzgado del Trabajo o de Cobranza, según fuere el caso.

El artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.023 establece que las modificaciones que ella introduce a la Ley N° 17.322 y al artículo 19 del D.L. N° 3.500 entrarán en vigencia conjuntamente con el inicio del funcionamiento de los

Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, esto es, el 1 de marzo de 2006. Pero en forma inmediata aclara que "dichas normas se aplicarán respecto de las cotizaciones de las remuneraciones que se devenguen a partir desde esta última fecha y a las ejecuciones judiciales que se originen de éstas", lo que obliga a concluir que sólo podrían ejercerse acciones ejecutivas ante los Tribunales de Cobranza respecto de las cotizaciones previsionales y de seguridad social que correspondieren a remuneraciones devengadas a partir del mes de marzo de 2006, lo que parece ser absolutamente contrario con el espíritu de las modificaciones de los tres cuerpos legales, sus entradas en vigencia en forma gradual y el objetivo perseguido con la dictación de los mismos.

Si el espíritu de la reforma hubiera sido hacer una separación tan drástica en el tiempo y tomando como base un período de remuneraciones y no el ejercicio de las acciones tendientes a obtener el entero de cotizaciones provisionales y de seguridad social, habría regulado la forma cómo deberían efectuarse las liquidaciones por lo entes previsionales, en un antes y un después del 1 de marzo de 2006, lo que nunca ha estado en la mente de quienes analizaron y buscaron solución a la problemática que fue la causa de las modificaciones referidas.

Pareciera que la Corte Suprema, enfrentada a la interpretación estricta indicada y haciendo uso de las facultades que le confiere la Carta Fundamental y el Código Orgánico de Tribunales, emitió instrucciones que se han

fundado en "el objeto de propender al adecuado desarrollo del proceso de instalación y entrada en funcionamiento de tales Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, se ha estimado necesario regular el mecanismo de distribución de demandas correspondientes a las materias aludidas en el motivo 2° de esta resolución y, asimismo, el traspaso de causas pendientes en su tramitación".

Así, los dos puntos fundamentales del Auto Acordado en comento se refieren a:

a) Todas las solicitudes o demandas referentes a títulos ejecutivos de carácter provisional y los emanados del Código del Trabajo, recibidas a distribución a contar del 1 de marzo del 2006, corresponden a los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional. Las de fechas anteriores, corresponden a los Juzgados con competencia en materia laboral actualmente vigentes, a los que se refiere el artículo 416 del Código del Trabajo y que serán suprimidos según lo establece el artículo 2° de la Ley N° 20.022, lo que ocurrirá el 1° de septiembre de 2007, según lo dispuesto en el artículo noveno transitorio del cuerpo legal citado.

b) El traspaso de las causas actualmente en tramitación en los Juzgados con competencia en materia laboral se producirá según lo dispuesto en la norma transitoria referida precedentemente, esto es, el 1 de septiembre de 2007.

Teniendo presente lo analizado y en relación con las inquietudes que hemos planteado, se puede decir:

1° Al tenor de lo dispuesto por la Corte Suprema, es el

ejercicio de la acción lo que da la competencia, es decir, el hecho de decepcionarse para distribución a contar del 1° de marzo de 2006. Como consecuencia de ello, en las ejecuciones tanto de carácter provisional y de seguridad social, como laborales propiamente tales, ha de aplicarse el procedimiento de la Ley N° 17.322 y del artículo 19 del D.L. 3.500 modificados por la Ley N° 20.023 y por lo dispuesto en el artículo 461 del Código del Trabajo.

2° Como debe hacerse aplicación del procedimiento modificado en materia de ejecución provisional, tratándose de ejecución laboral deberá adecuarse la modalidad material de la tramitación a la implementación del tribunal de cobranza.

3° Las solicitudes o demandas ingresadas a distribución a contar del primero de marzo de 2006 deben constituir un todo y aplicarse en cada caso un solo procedimiento, sin que sea posible admitir separaciones o divisiones en la referida acción.

4° Todas las normas contempladas en la Ley N° 20.023 se encuentran vigentes en relación con la cobranza provisional. Al tratarse de normas de procedimiento rigen in actum, salvo norma en contrario. En cuanto a los títulos ejecutivos laborales y su ejecución, deberá estarse a lo dispuesto en el Código del Trabajo, adecuando la materialidad de la tramitación, como se ha dicho.

5° Efectivamente el Auto Acordado no se refiere a la norma transitoria que establece como hito la fecha de notificación de la demanda, como tampoco se basó en la norma

que dice que serán competentes para la ejecución de las cotizaciones que correspondan a las remuneraciones devengadas a partir del 1 de marzo del 2006, pero sí señala en forma categórica que lo que importa es la fecha de ingreso a distribución de las solicitudes o demandas, dejando en claro que es la acción ejercida la que da competencia, sin importar los períodos por los que se hayan devengado los créditos que se pretenden. Así debe entenderse la solución que se ha encontrado para poder hacer efectivas las normas que buscan solución al problema práctico en la materia.

6° Para el caso que Juzgados de Letras del Trabajo hayan recibido causas para distribución con posterioridad al 1 de marzo de 2006, deberían declinar su conocimiento para ante el Tribunal de Cobranza.

Finalmente, cabe hacerse la pregunta de si es factible hablar de distribución de causas cuando nos encontramos frente a únicos tribunales de cobranza, lo que no se ve alterado por el hecho de que uno de ellos sea pluripersonal o, por el contrario, si no es aplicable la norma que autoriza el ingreso directo de la acción a dichos órganos jurisdiccionales.



## **CAPÍTULO QUINTO:**

### **"EL PROCEDIMIENTO TUTELAR CONSTITUCIONAL EN LA LEY N° 20.087 DE 2005"**

#### **1.- EL PROCEDIMIENTO PROPIAMENTE TAL.**

##### **1.1. Aplicación.**

El procedimiento que se detallará a continuación se aplica respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1° inciso primero (derecho a la vida, integridad física y psíquica), siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral; 4° (respecto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia), 5° (en lo relativo a toda forma de comunicación privada), 6° inciso primero (libertad de conciencia, manifestación de todas las creencias y ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público), 12° inciso primero (libertad de emitir opinión) y 16° (en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y al derecho a fundar, editar y mantener diarios, revistas y periódicos, en las condiciones que señale la ley), cuando aquellos derechos resulten lesionados en el

ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios del artículo 2° del Código del Trabajo, es decir aquellos basados en distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

En efecto, el artículo 2° del Código, en su inciso primero, reconoce la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Declara contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Afirma que los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación y preceptúa que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no son consideradas discriminación.

Por lo anterior, acota el mismo artículo, y sin perjuicio de otras disposiciones del Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador,

directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas.

Lo dispuesto en los incisos 2° y 3° del artículo 2° y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entienden incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.

Por último, corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.

La excepción a que alude el artículo 485, dice relación con el inciso sexto del referido artículo 2°, que dispone que ningún empleador puede condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno, exceptuándose solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

### **1.2. Lesión.**

Se entenderá que los derechos y garantías a que nos hemos referido resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

### **1.3. Improcedencia.**

Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas que se analizan, que se refiera a los mismos hechos.

### **1.4. Legitimación activa.**

Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este

procedimiento.

Cuando el trabajador afectado por una lesión de derechos fundamentales haya incoado una acción conforme a estas normas, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, directamente o por intermedio de su organización de grado superior, podrá hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante.

Sin perjuicio de lo anterior, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, podrá interponer denuncia, y actuará en tal caso como parte principal.

La Inspección del Trabajo, a requerimiento del tribunal, deberá emitir un informe acerca de los hechos denunciados. Podrá, asimismo, hacerse parte en el proceso.

Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a estas normas. La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.

No obstante lo dicho, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de

corrección de las infracciones constatadas.

### **1.5. Plazo de interposición.**

La denuncia deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada.

Este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales que se han detallado *supra*.

No cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos.

La tramitación de estos procesos gozará de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten en el mismo tribunal.

Con igual preferencia se resolverán los recursos que se interpongan.

### **1.6. Acción Especial.**

Si la vulneración de derechos fundamentales se hubiera producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía de este procedimiento, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspende en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168,

esto es, cuando dentro del plazo, el trabajador interponga un reclamo ante la Inspección del Trabajo respectiva.

En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 (equivalente a la última remuneración mensual devengada) y la establecida en el artículo 163 (indemnización por años de servicios), con el recargo respectivo y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Los recargos contemplados en el artículo 168 son de un 30% si se ha dado término por aplicación improcedente del artículo 161; de un 50% si se ha dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se ha invocado ninguna causa legal para dicho término; de un 80% si se ha dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.

Con todo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio y además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones anteriores.

En caso de optar por la indemnización, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.

Con todo, y sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente respecto del plazo para solicitar la calificación del despido como injustificado, indebido o improcedente a que se refiere el artículo 168, se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo

del artículo 448 y sólo comenzará a correr luego de quedar ejecutoriada la sentencia que desestime la denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

Lo anterior significa que en el caso de aquellas acciones que corresponda tramitar de acuerdo a procedimientos distintos, se deben deducir de conformidad a las normas respectivas, y si una depende de la otra, no corre el plazo para ejercer aquella hasta ejecutoriado que sea el fallo de ésta.

#### **1.7. Denuncia.**

La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales de toda demanda laboral, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada.

El tribunal no admitirá a tramitación las denuncias que no cumplan con los requisitos anteriores.

#### **1.8. Tramitación.**

Admitida la denuncia a tramitación, su substanciación se rige por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3° (art. 491).

El juez, de oficio o a petición de parte, dispondrá, en la primera resolución que dicte, la suspensión de los efectos del acto impugnado, cuando aparezca de los antecedentes acompañados al proceso que se trata de lesiones de especial



gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles, ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada. Deberá también hacerlo en cualquier tiempo, desde que cuente con dichos antecedentes.

Contra estas resoluciones no podrá recurso alguno.

### **1.9. Prueba.**

Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Con el mérito del informe de fiscalización, cuando corresponda, de lo expuesto por las partes y de las demás pruebas acompañadas al proceso, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de quinto día.

### **1.10. Sentencia.**

La sentencia deberá contener en su parte resolutive:

1. La declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada;
2. En caso afirmativo, deberá ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo,

su cese inmediato;

3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales;

4. La aplicación de las multas a que hubiere lugar.

En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales. Copia de esta sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro.

## **2.- EL PROCEDIMIENTO TUTELAR CONSTITUCIONAL Y ALGUNOS TEMAS CONFLICTUALES.**

### **2.1. Influencia del procedimiento de tutela constitucional creado por la Ley N° 20.087, en materia sindical.**

La tan largamente esperada reforma procesal laboral incorporada a nuestro ordenamiento jurídico por la Ley N° 20.087, vino a satisfacer los anhelos que por muchos años manifestó, entre otros, la doctrina iuslaboralista nacional con miras a que se pudiera avanzar en la superación de la enorme crisis que afecta a la judicatura laboral y en

particular a que se estableciera en nuestro país un procedimiento especial que diera cuenta de la necesidad cada vez más creciente de contar con un mecanismo eficaz, expedito y oportuno para salvaguardar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito de la empresa, poniendo fin a su reconocimiento meramente nominal y simbólico en nuestro sistema jurídico. De esta forma, se trata verdaderamente de "potenciar la vigencia plena en el ámbito jurídico-laboral, de los derechos que el trabajador detenta no sólo en cuanto trabajador, sino que también en su condición de persona. Se trata, en definitiva, del posicionamiento de los derechos fundamentales como ejes vertebrales de unas relaciones laborales plenamente democráticas"<sup>21</sup>.

Tal como señaláramos antes en este trabajo, los artículos 485 a 495 del Código del Trabajo, contienen un procedimiento especial para conocer de las vulneraciones de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa, entendiéndose que estos derechos son lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el ejercicio de estos sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial; en igual sentido, se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales (art. 485 inc. 3° del CT). En relación con el párrafo que estamos

---

<sup>21</sup> Punto III N° 8 del Mensaje N° 4-350, de fecha 22 de septiembre del 2003, con el cual el Presidente de la

tratando, la Ley N° 20.087 sustituyó y perfeccionó el procedimiento previsto por el artículo 292 del CT para conocer y sancionar las prácticas desleales, lo que detallaremos a continuación.

El inciso 3° del nuevo artículo 292 del Código del Trabajo establece que el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas antisindicales se sustanciará conforme a las normas establecidas en el párrafo 6° del capítulo II del título I del libro V de este cuerpo normativo, vale decir, los artículos 485 y siguientes. En concreto, de conformidad con lo señalado por el artículo 486 se podrá impetrar la tutela de la libertad sindical por esta vía, ya sea por cualquier trabajador o por una organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionado este derecho fundamental. Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener en cuenta que el inciso 2° de esta norma permite, en los casos en que el afectado sea un trabajador afiliado a un sindicato, que esta organización sindical pueda hacerse parte en el proceso como tercero coadyuvante. Asimismo, es posible que la organización sindical a la que pertenece el trabajador afectado por la vulneración a un derecho fundamental interponga por sí misma la denuncia y actúe en el proceso como parte principal. En concordancia directa con lo anterior, el artículo 292 inc. 4 del Código del Trabajo previene que la Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime

constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento<sup>22</sup>.

En lo que respecta a la denuncia, acto procesal mediante el cual se inicia el procedimiento especial del párrafo 6°, el artículo 490 inc. 1° del Código establece que ésta deberá cumplir con los requisitos generales del artículo 446 del CT, lo que a grandes rasgos significa que deberá presentarse por escrito, con las menciones que dicha disposición establece, ante el tribunal del trabajo competente y, particularmente, como lo señala el referido inciso 1° del artículo 490, en ella se deberá efectuar la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada. Los requisitos anteriores son esenciales, de tal forma que su incumplimiento, de acuerdo a lo prescrito por el inciso 2° del artículo 490, trae como consecuencia que el tribunal no deberá admitir la denuncia a tramitación. En relación con lo anterior, parece importante subrayar que afortunadamente la Ley N° 20.087, eliminó la norma que permitía la comparecencia personal sin patrocinio de abogado en estos asuntos, lo que de acuerdo a lo ya señalado, no parecía una óptima garantía para la defensa de los intereses de las partes ante la complejidad de la materia objeto del procedimiento, lo que en todo caso debería complementarse con un adecuado sistema de asesoría judicial gratuita para las partes que no pueden costear la asesoría de un abogado.

---

<sup>22</sup> Sin perjuicio de lo anterior, debemos destacar que el artículo 486 del CT contempla también otras formas de participación de la Inspección del Trabajo en estos procesos, lo que podría tener lugar de las siguientes

Por otra parte, en razón del carácter oral y concentrado del procedimiento de tutela de los derechos fundamentales, es evidente que la audiencia constituye el trámite esencial del proceso. Es por ello entonces que el artículo 491 dispone que una vez admitida la denuncia a tramitación el juez citará al denunciante, al denunciado y a los presuntamente afectados, a una audiencia, la que se desarrollará conforme a las disposiciones de los artículos 451 a 455 del Código del Trabajo. En relación con la audiencia, cabe hacer presente que la Ley N° 20.087 se apartó en esta materia del esquema previsto por el proyecto enviado por el Poder Ejecutivo, conforme al cual sólo se preveía la realización de una audiencia única de contestación y prueba en el juicio. En efecto, la normativa incorporada al Código del Trabajo, tal vez con un criterio más realista atendida la situación y el número reducido de los tribunales laborales, prevé una dualidad en materia de audiencias. Es así como, por un lado, se contempla una audiencia preparatoria (art. 453 del CT), destinada, en términos generales a la ratificación de la demanda o denuncia, a la contestación de ésta y a la interposición de todas las excepciones que procedan. Por otro lado, se considera la realización de una audiencia de juicio, regulada por el artículo 454 del Código del Trabajo, y que está destinada esencialmente a la rendición de las pruebas destinadas a establecer, en el caso que nos ocupa la existencia de un atentado a la libertad sindical.

En lo que respecta a las pruebas<sup>23</sup>, se debe llamar la atención sobre la regla particular que contiene el artículo 493 del Código del Trabajo, pues esta norma introduce un cambio trascendental para asegurar la efectividad de un proceso de tutela de los derechos fundamentales, al facilitar o aliviar la prueba al denunciante. Como se ha reconocido tanto por la doctrina<sup>24</sup>, como por la legislación comparada (en Alemania el art. 611 a inciso primero frase 3ª del BGB señala en términos generales que cuando en un juicio el trabajador logra establecer hechos que permiten presumir la existencia de un trato no igualitario en razón del sexo, le corresponderá al empleador asumir la carga de probar que el trato no igualitario se encuentra justificado por razones objetivas que no dicen relación con el sexo, o bien probar que la consideración al sexo del trabajador es un requisito imprescindible de la actividad a ser desarrollada. De igual manera la Directiva 97/80/CEE sobre carga de la prueba en materia de discriminación prescribe en su artículo 4º que: “...una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato, presente ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de una discriminación directa o indirecta, corresponde a la parte demandada demostrar que no ha habido

---

parte en el proceso, lo que se reconoce como una facultad de este organismo en el inc. 4º de este artículo.

<sup>23</sup> El artículo 456 inc. 1º del Código del Trabajo señala que la prueba debe apreciarse de acuerdo a las reglas de la sana crítica, precisándose en el inc. 2º lo que ello significa para el juez.

<sup>24</sup> J. Ugarte, “Los derechos fundamentales y la relación laboral”, en Anuario del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Nº 3, 2004, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, pág. 45.

vulneración del principio de igualdad de trato), atendida la diferencia de la posición contractual de las partes de la relación laboral, en procesos de este tipo resulta necesario que se alteren las reglas generales del onus probando a fin de que el denunciante esté verdaderamente en condiciones de obtener la protección frente al acto vulneratorio de sus garantías constitucionales. Por lo tanto, es una buena señal que la ley haya considerado la inclusión de una norma en este sentido, pues de esta manera será posible superar una de las más graves falencias del actual sistema jurisdiccional de tutela de la libertad sindical, la que se traduce que en numerosas ocasiones los trabajadores no están en condiciones de acreditar la existencia de la práctica desleal. Por lo anterior, el artículo 493 del Código del Trabajo dispone que: "Cuando de las alegaciones de la parte denunciante se deduzca la existencia de indicios de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado justificar suficientemente, en forma objetiva y razonable, las medidas adoptadas y su proporcionalidad". Conforme a esta disposición se produce una verdadera inversión del peso de la prueba a favor del denunciante de la práctica desleal y corresponderá al denunciado probar no la existencia del acto impugnado, sino que éste obedece a razones objetivas y justificadas, como asimismo, que no existía un medio menos gravoso para lograr el objetivo perseguido (principio de la proporcionalidad).

Una vez finalizada la actividad probatoria, el artículo



494 dispone que la sentencia podrá dictarse en la misma audiencia, con el mérito del informe de fiscalización de lo expuesto por los citados y de las demás pruebas acompañadas al proceso, o bien dentro del plazo de cinco días contados desde la realización de la audiencia. En esta segunda situación, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 457, el juez deberá citar a las partes para notificarlas, fijando día y hora al efecto, dentro del plazo antes señalado. Además en estos casos, el juez podrá anunciar a las partes las bases fundamentales del fallo al término de la audiencia. Ahora, sobre el contenido de la sentencia, el artículo 495 del Código del Trabajo, dispone que la parte resolutive de esta sentencia judicial deberá incluir:

a) La declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada.

b) En caso afirmativo, la declaración de nulidad del acto, debiendo ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492.

c) La indicación concreta de las medidas a las que se encuentra obligado el infractor, dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del art. 492, incluidas las indemnizaciones que procedan.

d) La aplicación de las multas a que hubiere lugar, de

conformidad a las normas de este Código.

A su vez, en esta norma se señala que, en cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior de producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de transacción que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales. Finalmente, siguiendo la misma regla del anterior artículo 292 del Código, se establece que copia de esta sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro.

De lo expuesto precedentemente, se desprende que se recogen en esta parte los planteamientos doctrinales<sup>25</sup>, y los criterios fijados por la jurisprudencia comparada<sup>26</sup>, en el sentido que el contenido de una sentencia recaída en un caso de vulneración a un derecho fundamental es complejo, pues no se limita sólo a declarar la existencia del acto antijurídico, sino que, además, lo debe dejar sin efecto por medio de la correspondiente declaración de nulidad, asegurándose que sus efectos cesen realmente para el o los trabajadores afectados como, asimismo, debe indicar las medidas concretas tendientes a reparar los efectos lesivos del acto, entre las que destacan naturalmente las indemnizaciones. No obstante lo anterior, en caso de ser procedente, la sentencia dictada en un proceso de esta naturaleza deberá aplicar también las sanciones administrativas que correspondan, según las disposiciones

---

<sup>25</sup> J. Ugarte, “Los derechos fundamentales y la relación laboral”, obra citada, pág. 54.

<sup>26</sup> E. Caamaño, “La discriminación laboral indirecta”, en Revista de Derecho, Universidad Austral de Chile, volumen XII, diciembre del 2001, pág. 67.

pertinentes del Código del Trabajo, en particular las multas que establece el artículo 292.

En relación con el efecto restitutorio ya comentado, basta señalar que el nuevo texto del artículo 292 perfecciona la norma vigente respecto del despido de trabajadores aforados con ocasión de una práctica desleal, pues se explicita en sus números 5, 6 y 7 que junto con la reincorporación el tribunal debe ordenar el pago de las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas entre la fecha de la separación y de la reinserción a la empresa, todo ello bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 UTM. Además, para dar cumplimiento a lo anterior, el juez debe fijar el día y hora en que tendrá lugar la reincorporación y el funcionario que la practicará, pudiendo encomendarse esta tarea a la Inspección del Trabajo, de todo lo cual deberá dejarse constancia en autos. En caso de negativa del empleador a cumplir esta orden, o ante una nueva separación del trabajador o la falta de pago oportuno de las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas, el tribunal deberá hacer efectivo de oficio los apercibimientos decretados hasta el cabal cumplimiento de la orden.

Luego, tratándose del despido antisindical también se perfecciona la actual normativa, ya que explícitamente se señala que el actual procedimiento se sustancia conforme al nuevo procedimiento de tutela de derechos fundamentales, y en concreto, en base a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo (las particularidades consisten básicamente en que sólo puede practicar la denuncia el trabajador despedido, para

lo cual cuenta con un plazo de 60 días contados desde la separación, el que puede suspenderse por la interposición de un reclamo administrativo. A su vez cabe destacar que, si la sentencia rechaza la denuncia, nada obsta a que con posterioridad a que dicha resolución quede ejecutoriada, el trabajador pueda iniciar un juicio de impugnación del despido conforme a las reglas generales del artículo 168 del CT, en concordancia con el nuevo artículo 486 del mismo cuerpo legal). Además, manteniéndose la opción a favor del trabajador despedido entre la reincorporación y el pago de indemnizaciones por término del contrato y las adicionales destinadas a obtener un resarcimiento, se aumenta la base de cálculo de esta última de 6 a 11 meses de la última remuneración mensual devengada.

Para concluir este análisis, basta señalar que el artículo 292 inciso final prescribe que contra las resoluciones dictadas en estos procesos no procede recurso alguno, con lo cual se busca evitar dilaciones que puedan retardar el pronto y efectivo resguardo de este derecho fundamental.

## **2.2. El procedimiento tutelar y el recurso de protección.**

Uno de los aspectos más interesantes al estudiar este nuevo procedimiento creado por la Ley N° 20.087, es el referente a la posibilidad de intentar simultáneamente, y por los mismos hechos, un procedimiento de tutela laboral en los

términos analizados y a la vez un recurso de protección constitucional por la vulneración de una de las garantías laborales consagradas.

El problema se presenta desde el momento que el inciso final del nuevo artículo 485 del Código del Trabajo señala: "Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos".

La pregunta que al respecto debemos hacernos es la siguiente: ¿es constitucional esta disposición? La duda se plantea debido a que expresamente nuestra Carta Fundamental, en la última parte del inciso primero del mismo artículo 20, posibilita el ejercicio de la acción constitucional al afectado "...sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer ante la autoridad o los tribunales correspondientes". Para llegar a una respuesta adecuada entonces, es preciso analizar un poco en profundidad la génesis y los fundamentos del recurso de protección.

De acuerdo a lo señalado entonces, aparece y se desprende, que siempre el recurso de protección se ha concebido sin perjuicio, o sea, además de, los distintos medios que la legislación en general franquea para que puedan reclamarse los derechos violentados. De esta manera, al pasar el inciso 2° del artículo 485 del Código del Trabajo por sobre el expreso mandato constitucional no queda más que señalar que

se encuentra en pugna por ella, por lo que debe primar el texto fundamental en virtud del principio de "supremacía constitucional" que hemos analizado a raíz del proceso de constitucionalización del derecho del trabajo. De esta manera, a nuestro juicio, si se vulnera por ejemplo la garantía o la libertad de sindicación a un trabajador, éste puede intentar tanto el procedimiento de tutela constitucional laboral y el recurso de protección, presentando al mismo tiempo un requerimiento de inconstitucionalidad del inc. 2° del artículo 485 ante el Tribunal Constitucional.

### **2.3. Conflicto entre los derechos de los trabajadores y el poder de dirección del empleador.**

Nuestra legislación no contiene normas concretas sobre el contenido positivo de la facultad de mando que tiene el acreedor de trabajo, empresario o empleador, no obstante que esto ha sido uno de los temas más debatidos del Derecho del Trabajo, tanto en lo relativo a sus expresiones concretas como a sus limitaciones. Sin embargo innumerables disposiciones no tendrían sentido ni explicación, sino suponiendo la existencia de la subordinación que es requisito esencial del contrato de trabajo.

Al acreedor de trabajo le corresponde, por si solo o con la participación que la normatividad le asigne a los dependientes, organizar el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., dirigir y orientar su

marcha, sin lo cual no podría concebirse el desarrollo ni ejecución de los trabajos. Todos ellos, pequeños o grandes, requieren de alguien que los dirija y oriente, lo contrario representaría el caos y anarquía.

Al margen de cualquier concepción doctrinaria o jurídica que se tenga sobre la empresa y de la valuación que se haga de su tamaño, ella representa una unidad con su propia organización, que requiere indispensablemente para su marcha de alguien que la estructure, oriente y dirija.

Por otro lado, y en esto ha sido insistente la doctrina, esta facultad de mando es esencialmente funcional vale decir, es un poder para los efectos que la empresa cumpla con su fin. Estos tienen un valor específico para sus propietarios y trabajadores, y una trascendencia para la comunidad. Su importancia es económica, social, cultural, benéfica, etc., según la actividad o giro de la empresa.

Como expresiones de la facultad de mando del acreedor de trabajo, cabe señalar las tres siguientes:

- a) El poder de dirección;
- b) El ius variandi; y
- c) La facultad o poder disciplinario.

De esta manera, se puede presentar un conflicto cuando el empleador, utilizando el poder directivo o de mando que por naturaleza tiene, modifique ciertas condiciones con las cuales los trabajadores laboran, o cambie el escenario en que desarrollan sus actividades. ¿Qué sucede si ello se contrapone con algún derecho fundamental de naturaleza laboral?

En primer lugar los trabajadores disponen del procedimiento de reclamo consagrado en el artículo 12 del Código del Trabajo.

El reclamo por "ius variandi" se encuentra regulado en el artículo 12 del Código que al efecto dispone:

"El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto donde ellos deban presentarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto queden dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

"Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con 30 días de anticipación a lo menos.

"El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de 30 días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso segundo, ante el Inspector del Trabajo respectivo, a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de 5° día de notificada, quién resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".

El principio de la ley del contrato se advierte en esta disposición. Este principio, que consagra el artículo 1545 del



Código Civil, establece que todo contrato es ley para las partes contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales. Según él, para modificar o resolver un contrato es menester que haya un concurso de voluntades en los contratantes destinado a ese fin, o bien, que haya una causa legal, que por esa razón lo deje sin efecto o valor. De esta forma, la modificación unilateral del contrato carece de validez jurídica.

No obstante lo anterior, la doctrina y derecho comparado aceptan en ciertas situaciones, la modificación unilateral por parte del empleador de las estipulaciones del contrato, tratándose de aquéllos referidos a lo siguiente:

a) Lugar de trabajo: el empleador puede alterar el lugar o ciudad donde deban prestarse los servicios. Sin embargo lo anterior, deben cumplirse dos condiciones: El nuevo sitio o recinto debe quedar dentro del mismo lugar o ciudad y este cambio no debe representar menoscabo para el trabajador;

b) Modificación posterior de los servicios: el empleador puede variar la naturaleza de los servicios, o sea, alterar la forma en que se van a prestar los servicios;

c) Distribución de la jornada de trabajo: se faculta al empleador para alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo. Sin embargo, la ley exige que se cumplan dos condiciones para el ejercicio de esta modalidad del *ius variandi*: 30 días de anticipación y que ella obedezca no a cualquiera, sino a circunstancias específicas, a

saber, las que afecten a todo proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de su unidades o conjuntos operativos.

Esta facultad del empleador que emana de su poder de dirección, se denomina "ius variandi", el cual se puede describir como la facultad del empleador, derivado de su poder de dirección, para alterar unilateralmente los límites de la prestación de servicios. Esta es una materia delicada, por cuanto importa alterar el concepto de lo preceptuado en el artículo 1545 del Código Civil, base de toda certeza jurídica. Constituye el derecho del empleador en uso de sus atribuciones de mando o dirección, para alterar en cierta medida la forma de prestación de los servicios por exigirlo las necesidades de la empresa o el éxito de la tarea encomendada, siempre que se trate de funciones similares y que no haya perjuicio para el trabajador. Ello forma parte del poder directivo del empresario, pero esas variaciones no comprenden la facultad de modificar cualquiera de las cláusulas esenciales del contrato, como por ejemplo, la cuantía de la remuneración, (salvo que aumente el mismo) y los beneficios que el trabajador tiene en su prestación de los servicios.

El legislador establece un procedimiento "sin forma de juicio", entregando la aplicación de la norma a la interpretación judicial. Es así como podemos afirmar que existen por lo menos tres opiniones sobre lo que debe entenderse por dicho procedimiento, el cual se analizará más adelante.

Un aspecto importante de este reclamo por "ius variandi", es el hecho de que el juez conoce en única instancia es decir, no procede el recurso de apelación. De lo anterior se concluye que dicha norma conlleva a que las partes agraviadas por la sentencia definitiva, ante la imposibilidad de apelar de ella, interpusieran indebidamente, en la mayoría de los casos, un recurso de Queja, hoy improcedente en materia laboral.

Otro aspecto de suma importancia es precisar y determinar quiénes son "partes" de este reclamo. En el ejercicio del "ius variandi", intervienen tres partes a saber: En primer lugar el empleador que altera la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse. Es decir, quién ejerce en definitiva el "ius variandi"; en segundo lugar, el trabajador que se siente afectado por el ejercicio del "ius variandi" por parte del empleador; y en tercer lugar, el inspector del trabajo que conoce del reclamo del trabajador.

Ante este reclamo el inspector del trabajo puede acogerlo o rechazarlo. Si lo acoge, el empleador será el que, eventualmente reclame ante el Juez de Trabajo competente de la resolución administrativa de inspector del trabajo que acogió el reclamo. Por su parte, si el inspector del trabajo rechaza el reclamo, será el trabajador el que, eventualmente, reclame ante el juez del trabajo competente.

De esta forma, podemos ver claramente que las partes en el reclamo del artículo 12 del Código del Trabajo son el empleador o el trabajador afectados por la resolución administrativa del inspector del trabajo, como parte

reclamante, y la inspección del trabajo respectiva, esto es, aquella que conoció y resolvió el reclamo del trabajador, como parte reclamada.

Dicho análisis se hace porque en la práctica esta situación no siempre ha sido entendida así, todo vez que existe un sector de la doctrina que estima que la Inspección del Trabajo no es parte en el reclamo judicial regulado por el artículo 12 del Código del Trabajo, atribuyéndole un rol de juez y parte y, que en definitiva, solo serían partes en este reclamo el trabajador y el empleador.

En efecto, dicha doctrina entiende que la referencia que en esa disposición se hace a "las partes" se refiere solo al empleador y al trabajador que se encuentran en conflicto, por cuanto la participación del inspector del trabajo se traduce en la de un resolutor que falla administrativamente.

No obstante lo anterior, existe, por otra parte, la doctrina que considera, en forma acertada a nuestro juicio, que la Inspección del Trabajo es parte en este reclamo, al tenor del artículo 12 del Código del Trabajo.

Lo anterior encuentra su asidero en la ley laboral, y está confirmado y expresamente resuelto por la jurisprudencia de la Corte Suprema, que haciendo suya la opinión de la Dirección del Trabajo, resolvió que éste tiene un interés comprometido en el reclamo causado por la resolución o pronunciamiento que ella hace en las materias de su competencia, lo cual permite atribuirle la calidad de parte en la causa respectiva.

Para terminar, podemos concluir que la Inspección del Trabajo es parte en este reclamo, porque tiene un interés comprometido en él, desde el momento que se reclama de un acto jurídico por él generado, como le es la resolución administrativa que acoge o rechaza una denuncia por infracción al artículo 12 del Código del Trabajo.

Es importante destacar además, una situación especial que presenta el artículo 12 en comento. En efecto, en él podemos notar la presencia de dos plazos distintos a saber:

a) Uno de 30 días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero. Este plazo es de días hábiles por expresa disposición de la Ley; o

b) De la notificación del aviso a que alude el inciso segundo de dicho artículo, para reclamar ante el inspector del trabajo respectivo, a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en esta norma legal. Este plazo es de 5 días desde la notificación de la resolución administrativa del inspector del trabajo, que es un plazo de días corridos y no de días hábiles como en el caso anterior, pese a ser considerablemente más corto.

Cabe hacer notar al margen que el legislador le ha dado el carácter de días hábiles a un plazo amplio de 30 días y por su parte le ha dado el carácter de días corridos a un plazo más corte, como lo es el de 5 días.

En cuanto al procedimiento mismo, el legislador señala..."el juez competente... resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".

Nos encontramos frente a una situación ambigua. En efecto, analizando este inciso final del artículo 12 del Código del Trabajo, la primera pregunta que debe formularse es qué ha querido decir el legislador con la expresión "sin forma de juicio".

El procedimiento del artículo 12 no es un tema que haya generado gran Jurisprudencia y discusión en la doctrina nacional. Sin perjuicio de lo anterior, podemos señalar, como se adelantara, que al respecto existen tres opiniones.

En primer lugar, la Dirección del Trabajo, que no por la vía de la interpretación de la ley laboral, sino que por la vía de la defensa judicial que su Departamento Jurídico ha hecho ante los Tribunales de Justicia de la República, sostiene que del claro tenor del inciso cuarto del artículo 12 del Código del Trabajo, es posible concluir que este tipo de reclamaciones puede resolverse sin necesidad de cumplir con los trámites de un juicio ordinario laboral, bastando la citación a una audiencia en que concurran todos los interesados, esto es, el empleador, el trabajador afectado por el ius variandi y la inspección del trabajo respectiva, a fin de que se aporten todos los antecedentes que justifiquen las pretensiones de las partes.

En conclusión, la Dirección del Trabajo entiende por un procedimiento sin forma de juicio, un procedimiento sui generis, en que el juez con gran libertad cita a una audiencia que podríamos llamar de prueba, en la cual las partes aportan todos los antecedentes que estimen necesarios para el efecto

resguardo de sus derechos.

A mayor abundamiento, podemos señalar que en opinión de la Dirección del Trabajo en este procedimiento, deben intervenir no sólo el trabajador afectado sino que, además, el empleador y por supuesto la Inspección del Trabajo que corresponda.

Para finalizar entonces, debemos señalar que una parte de los derechos laborales de un trabajador que pueden ser afectados por el empleador por aplicación del "ius variandi", lo que en caso alguno significa que si esa alteración choca con alguno de los derechos fundamentales de naturaleza laboral que consagra nuestra Constitución, el trabajador no pueda hacer uso, además, del procedimiento de tutela constitucional y del recurso de protección.

### **3.- LA TUTELA CONSTITUCIONAL LABORAL EN LA EXPERIENCIA COMPARADA.**

#### **3.1. Legislación laboral mexicana.**

En México el juicio de amparo se ha consagrado como la institución jurídica por excelencia, desde la fecha en que fue creado en Yucatán por el ilustre jurista de aquél país Manuel Cresencio García Rejón y Alcalá, como consecuencia de la adopción del centralismo como sistema de Estado; se ve en la necesidad de elaborar un documento constitucional en el que se establezcan las bases de la organización del nuevo estado

independiente, encomendándose esta tarea al Congreso respectivo y designándose como redactor del proyecto, quien presenta a discusión su obra el 24 de diciembre de 1840, siendo aprobada el 31 de marzo de 1841.

La procedencia constitucional del juicio de amparo se encuentra establecida principalmente en el artículo 103 de la Constitución Mexicana y que debe ser relacionada directamente con el artículo 107 de la misma Carta Fundamental, donde se encuentran establecidas las diversas disposiciones acerca del juicio de amparo.

El juicio de amparo laboral, dada las características peculiares que lo conforman, se encuentra revestido de una fisonomía especial en virtud de que los Laudos y Actos de Autoridad que le dan materia, provienen de órganos administrativos con funciones jurisdiccionales; que siempre intervienen los dos factores de la producción, el capital y el trabajo y que su origen lo encontramos siempre en las pretensiones y conflictos de patronos y trabajadores.

El juicio de amparo laboral es procedente en todos los casos en que los Laudos, dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, violen o desconozcan en cualquier forma lo dispuesto en la Constitución Mexicana o en los principios de Justicia Social que emanan del artículo 123 de la Ley Suprema. Cuando en los citados Laudos se falte a la interpretación jurídica de la Ley Federal del Trabajo o sus reglamentos, no obstante aquellos de que los Laudos se dictarán a verdad sabida, buena fe guardada y apreciado los



hechos en conciencia.

También es procedente el juicio de amparo laboral, cuando se cometan por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, violaciones al procedimiento, como por ejemplo: cuando no se citó a juicio al quejoso, o se le citó en forma ilegal o irregular, cuando fue mala o falsamente representado en el juicio laboral, cuando no se le recibieron sus pruebas, que fueron legal y oportunamente propuestas, cuando la parte o sus representantes hayan sido declarados ilegalmente confesos, cuando se le niegue la exhibición de algún documento que obre en el expediente o el propio expediente, cuando continúe la Junta conociendo del asunto después de haber promovido la incompetencia, en estos casos, después de dejar constancia de su protesta o inconformidad en el expediente respectivo, el afectado por dicha irregularidad tiene derecho a establecer el juicio de amparo en contra del Laudo dictado por la Junta.

El citado juicio deberá presentarse ante la misma autoridad que dictó la resolución que se impugna, es decir, ante la Junta De Conciliación y Arbitraje que emitió el Laudo definitivo en el juicio correspondiente.

Es conveniente aclarar que el Amparo Laboral no tiene en sus características y substanciación distinciones propias, diferentes al juicio de amparo general, pues la legislación aplicable es la misma para los diversos juicios de amparo reconocidos por la ley, aunque esté éste revestido de algunas reglas especialmente destinadas a ellos.

Ahora, el juicio de amparo laboral en defensa de la

libertad de trabajo que consagra la Constitución en México, deberá reunir los siguientes requisitos:

Puede establecerse por un trabajador o varios trabajadores, en este caso designando a un representante común, con expresión de los generales de los quejosos y sus actividades, señalando domicilio para oír y recibir notificaciones; este escrito se dirigirá al juez de distrito por tratarse de un amparo indirecto o bi-instancial.

Seguidamente, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 116 de la Ley de Amparo, bajo protesta de decir verdad, deberá consignarse los requisitos que enumera el numeral invocado. En este tipo de juicio, se debe manifestar que se violan flagrantemente el derecho consagrado en el artículo 5° constitucional. Por su parte, el artículo 22 constitucional terminantemente dispone en su última redacción "queda prohibida la confiscación de bienes y cualquier otra pena inusitada y trascendentales".

El fundamento de esta demanda debe ser el artículo 1°, fracción I, de la Ley de Amparo, por cuanto al supuesto examinado es un acto de autoridad que viola las garantías individuales que consagra la Constitución.

En cuanto a los efectos del juicio de amparo laboral, éste se limita a proteger y amparar a los quejosos, individuo o particular, en el caso específico motivo de la queja, sin hacer una declaración general en relación con la ley o el acto que le dio origen, por lo que las sentencias de amparo llevan

también un elemento de relatividad<sup>27</sup>.

### **3.2. Legislación laboral venezolana.**

La Constitución Política de la República Bolivariana de Venezuela consagra como garantías laborales las siguientes: el derecho al empleo, el derecho al salario justo, el derecho a las 8 horas diarias de trabajo, el derecho a la estabilidad laboral, la libertad sindical, el derecho a negociar colectivamente y el derecho de huelga. En protección y resguardo de estos derechos, ha creado un especial recurso de amparo que viene a constituir el medio de rescate de alguno de estos derechos, que se hayan visto violados con la finalidad de proteger al trabajador.

El amparo laboral es entonces la protección de los derechos y garantías de las personas en materia de Derecho Laboral. Es de gran importancia, por cuanto constituye el mecanismo de protección de los trabajadores cuando sus esferas jurídicas se ven afectadas o perturbadas por un tercero, quien excediéndose de sus funciones o valiéndose de su autoridad, atenta contra aquellos derechos. Derechos que por su naturaleza y relevancia trasciende las relaciones individuales de las partes y se desprenden prerrogativas y garantías para la proyección de los mismos, que son inseparables del ser humano.

El artículo 27 de la Constitución venezolana señala: Toda

---

<sup>27</sup> Joel Medina Hernández, "El Amparo Laboral", México, Fondo de Cultura Económica, 1997, pág. 113.

persona tiene derecho a ser amparada por los tribunales en el goce y ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, aun de aquellos inherentes a la persona que no figuren expresamente en esta Constitución o en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos.

“El procedimiento de la acción de amparo constitucional será oral, público, breve, gratuito y no sujeto a formalidad, y la autoridad judicial competente tendrá potestad para restablecer inmediatamente la situación jurídica infringida o la situación que más se asemeje a ella.

“Todo tiempo será hábil y el tribunal lo tramitará con preferencia a cualquier otro asunto.”

Esta norma constitucional se materializa en la Ley de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, publicada en la Gaceta Oficial venezolana N° 33.891, de 22 de enero de 1988; es una ley de gran trascendencia ya que dota a los trabajadores de un mejor medio de defensa de sus derechos y garantías constitucionales mediante la acción de amparo, con la cual se busca proteger al individuo de la arbitrariedad y la injusticia a través de un procedimiento breve y sumario, el cual no exige grandes formalismos.

Las leyes sociales tienen una naturaleza eminentemente proteccionista en función de los derechos de los trabajadores que son aquellos que más urgentemente hacen necesaria la intervención del Estado en el logro del equilibrio entre la superioridad del empleador, sin importar que éste sea un empleador público o empleador privado, ante la condición débil

jurídica que posee el trabajador, aunque esta condición de debilidad jurídica no sea merecida del trabajador. En razón de esto la Constitución venezolana establece una protección especial a los derechos de los trabajadores y de igual manera la Ley Orgánica del Trabajo, que establece en su artículo 3° el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador por parte de éste.

La Ley de Amparo señala que son objeto de protección a través de la acción de amparo, todos los derechos y garantías constitucionales de los habitantes de Venezuela, es decir serán objeto de amparo todos los derechos que tienen garantizados los trabajadores, bien sean ellos de carácter individual o de carácter colectivo, como por ejemplo el derecho que tienen los trabajadores a organizarse en sindicatos, el derecho a la negociación colectiva, el derecho a huelga, entre otros.

El amparo laboral sólo tiene efecto restitutorio, es decir, aquella persona que hace uso de este medio de defensa no puede incluir de éste, aspectos relacionados con el reclamo de sumas de dinero por cuanto el amparo laboral es solamente para solventar el daño causado a un derecho, no el pago de sumas de dinero.

El recurso de amparo se propone en el caso que la persona que lo proponga, haya agotado el procedimiento administrativo en lo relativo a la calificación del despido o de reenganche, y lo podrá usar cuando esté en presencia o sea ésta persona objeto del beneficio de la inamovilidad laboral.

## **CONCLUSIONES:**

Al momento de elaborar las conclusiones de esta Memoria, hemos optado por efectuar un resumen lo más esquematizado posible de este nuevo procedimiento en materia laboral.

El proceso de modernización de la judicatura laboral y previsional, llevado a cabo a través de la aprobación de un conjunto de proyectos de ley, apunta a lograr importantes objetivos, como son: brindar un mejor acceso a la justicia; asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales; modernizar el sistema procesal laboral, potenciando su carácter diferenciado y diseñar un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales en las relaciones laborales.

En cuanto a la especialización de la judicatura laboral, los tiempos actuales exigen una judicatura laboral y previsional especializada en todos aquellos territorios jurisdiccionales en que la carga de trabajo lo justifique, con la debida capacidad de responder a la exigencias de un despacho judicial eficiente. Con este propósito se aumentó el número de jueces laborales, otorgándole una nueva estructura orgánica a los tribunales.

### **Entrada en vigencia:**

De acuerdo al artículo 16° de la ley N° 20.022, modificada por la ley N° 20.252, el nuevo procedimiento laboral comenzará a regir en las diversas regiones del país, con la siguiente gradualidad:

En las regiones III y XII, la ley empezó a regir el 31 de marzo de 2008;

En las regiones I, IV, V y XIV, la ley empezó a regir el 31 de octubre de 2008;

En las regiones II, VI, VII y VIII, la ley empezará a regir el 30 de abril de 2009;

En la Región Metropolitana, la ley empezará a regir el 31 de agosto de 2009, y

En las regiones IX, X, XI y XV, la ley empezará a regir el 30 de octubre de 2009.

Juzgados Laborales:

La ley N° 20.022 creó los Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, separando así la justicia laboral ordinaria de la cobranza laboral y previsional.

Con el propósito de reforzar la judicatura laboral, se promulgó la ley N° 20.252, que aumentó el número de jueces de 40 a 84 en total, reforzando también la planta de funcionarios de los mismos, de 268 a 494 en total, distribuidos en 26 juzgados especializados.

Principios formativos:

Se establece que el procedimiento será oral, público y concentrado. De esta forma, todas las actuaciones serán orales, salvo las excepciones expresamente señaladas en el Código del Trabajo.

A su vez, la aplicación del principio de inmediación implica que las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez, quien deberá seguirlas y dirigirlas sin poder

delegar sus facultades, bajo sanción de nulidad de la actuación. Sólo se hará una excepción en aquellos tribunales que cuenten con un solo juez y un secretario, y siempre que la Corte de Apelaciones no haya solicitado dedicación exclusiva a la tramitación de una o más materias, el juez en caso de retardo en el despacho de los asuntos sometidos al tribunal, o cuando el mejor servicio judicial así lo exija, autorice al secretario abogado para que en calidad de suplente asuma en todo el curso del juicio.

Los actos procesales serán públicos y deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible.

Los actos procesales deberán ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias.

Y, en las causas laborales, toda actuación, trámite o diligencia, realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes.

Procedimiento:

La ley N° 20.087(3) sustituyó el procedimiento consagrado en el Libro V del Código del Trabajo, estableciendo una nueva justicia laboral, cuyo objetivo primordial es realizar sustanciales cambios en el proceso que apuntan a modernizarlo a través de nuevos principios formativos, tales como la oralidad, la buena fe, la bilateralidad de la audiencia y la inmediación.



Audiencia preparatoria:

Se inicia con la relación somera que hará el juez de los contenidos de la demanda, así como de la contestación y, en su caso, de la demanda reconvenzional y de las excepciones.

Si ninguna de las partes asistiere a la audiencia, éstas tendrán el derecho de solicitar, por una vez, conjunta o separadamente, dentro de quinto día contados desde la fecha en que debió efectuarse, nuevo día y hora para su realización.

A continuación, el juez procederá a conferir traslado para la contestación de la demanda reconvenzional y de las excepciones, en su caso. Una vez evacuado el traslado por el demandante, el tribunal deberá pronunciarse de inmediato respecto de las excepciones de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción o aquélla en que se reclame del procedimiento, siempre que su fallo pueda fundarse en antecedentes que consten en el proceso o que sean de pública notoriedad, suspendiendo la audiencia por el plazo más breve posible, a fin de que se subsanen los defectos u omisiones, bajo la apercibimiento de no continuarse adelante con el juicio. Las restantes excepciones se tramitarán conjuntamente y se fallarán en la sentencia definitiva.

Cuando el demandado no contestare la demanda, o de hacerlo no negare en ella algunos de los hechos contenidos en la demanda, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos.

Terminada la etapa de discusión, el juez llamará a las partes a conciliación, a cuyo objeto deberá proponerles las bases para un posible acuerdo. Producida la conciliación, sea ésta total o parcial, deberá dejarse constancia de ella en el acta respectiva, la que suscribirán el juez y las partes, estimándose la conciliación como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales.

Inicio del procedimiento:

El juicio comenzará con la presentación de la demanda, la que se deberá interponer por escrito y cumpliendo con los requisitos establecidos en el artículo 446° del Código del Trabajo.

Conjuntamente con la demanda se podrán acompañar instrumentos y solicitar las diligencias de prueba que se estimen necesarias.

Admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria, fijando para tal efecto, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su celebración, debiendo mediar entre la notificación de la demanda y citación, y la celebración de la audiencia, a lo menos, diez días.

El demandado deberá contestar la demanda por escrito, con a lo menos cinco días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria. Dicha contestación deberá contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho en los que se sustenta, así

como las excepciones y demanda reconvenicional que se deduzcan.

Prueba:

Contestada la demanda y evacuado el traslado conferido, si se han interpuesto excepciones o reconvenición, el tribunal recibirá la causa a prueba en caso de existir hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fijándose los hechos a ser probados.

De no haber hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal dará por concluida la audiencia y procederá a dictar sentencia de inmediato.

El juez resolverá en el acto sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes, pudiendo valerse de todas aquellas reguladas en la ley. Las partes podrán también ofrecer cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del tribunal, fuere pertinente.

Sólo se admitirán las pruebas que tengan directa relación con el asunto y siempre que sean necesarias para su resolución. Con todo, carecerán de valor probatorio, las pruebas que se hubieren obtenido por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales.

Practicada la prueba, las partes formularán, oralmente, en forma breve y precisa, las observaciones que les merezcan las pruebas rendidas.

El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Al hacerlo, deberá expresar las razones

jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o la desestime.

Medidas cautelares:

Se decretarán las medidas cautelares que procedan, a menos que se hubieren decretado con anterioridad, en cuyo caso se resolverá si se mantienen.

Audiencia de juicio:

Durante la audiencia preparatoria se fijará la fecha para la audiencia de juicio, la que deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a treinta días. Las partes se entenderán citadas por el solo ministerio de la ley.

La audiencia de prueba se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado, salvo en los casos de juicios sobre despido, donde el demandado deberá rendir la prueba en primer lugar para poder acreditar la veracidad de los hechos imputados, no pudiendo luego alegar en juicio hechos distintos como justificativos del despido.

El orden de recepción de las pruebas será el siguiente: documental, confesional, testimonial y los otros medios de prueba ofrecidos, sin perjuicio de que el tribunal pueda modificarlo por causa justificada.

Prueba documental:

La prueba documental que haya sido ofrecida en la demanda o contestación deberá ser presentada hasta cinco días

antes de la audiencia de juicio, no pudiendo el juez considerar los documentos presentados fuera de este plazo.

La exhibición de documentos que hubiere sido ordenada por el tribunal se verificará en la audiencia de juicio. La impugnación de la prueba instrumental acompañada deberá formularse en forma oral en la audiencia preparatoria o en la de juicio.

**Prueba confesional:**

Sólo se podrá pedir la absolución de posiciones una vez por cada parte y la resolución que cite a absolver posiciones se notificará en la audiencia preparatoria al absolvente.

Si el llamado a confesar no compareciese a la audiencia sin causa justificada, o compareciendo se negase a declarar o diere respuestas evasivas, podrán presumirse efectivas las alegaciones de la parte contraria en la demanda o contestación, según corresponda.

Las posiciones para la prueba confesional se formularán verbalmente, sin admisión de pliegos y deberán ser pertinentes a los hechos sobre los cuales verse la prueba.

**Prueba testimonial:**

La citación a los testigos deberá practicarse por carta certificada, la que deberá despacharse con a lo menos ocho días de anticipación a la audiencia.

Sólo serán admitidos 4 testigos por cada parte, salvo en casos excepcionales decretados por el tribunal y las partes no podrán formular tachas a los testigos, salvo hacer las observaciones que estimen oportunas respecto de sus

circunstancias personales y de la veracidad de sus afirmaciones.

Prueba pericial:

El informe de peritos deberá ser puesto a disposición de las partes en el tribunal al menos con tres días de anticipación a la celebración de la audiencia de juicio.

El juez podrá, con el acuerdo de las partes, eximir al perito de concurrir a prestar declaración, admitiendo el informe pericial como prueba.

Sentencia:

El juez podrá dictar su sentencia al término del juicio o dentro del décimo quinto día de finalizado éste y deberá cumplir con los requisitos señalados en el artículo 459° del Código del Trabajo.

Recursos:

Recurso de Reposición: La reposición será procedente en contra de los autos, decretos y sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio o hagan imposible su continuación.

En contra de resoluciones dictadas en audiencia, la reposición deberá interponerse en forma verbal, inmediatamente de pronunciada la resolución que se impugna y se resolverá en el acto. En contra de resoluciones dictadas fuera de una audiencia, deberá presentarse dentro de 3° día de notificada la resolución correspondiente, a menos que dentro de dicho término tenga lugar una audiencia, en cuyo caso deberá interponerse a su inicio y será resuelta en el

acto.

Recurso de Apelación: Sólo serán apelables las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien sobre medidas cautelares y las que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social. Respecto de estos dos últimos casos, la apelación se concederá en el sólo efecto devolutivo.

Recurso de Nulidad: Tratándose de las sentencias definitivas sólo será procedente el recurso de nulidad, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquella se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

El recurso de nulidad deberá interponerse por escrito dentro del plazo de diez días contados desde la notificación de la resolución que se impugna, expresando el vicio que se reclama, la infracción de garantías o de ley de que adolece y señalar de qué modo dichas infracciones de ley influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

La interposición del recurso de nulidad suspende los efectos de la sentencia recurrida y no será admisible prueba alguna, salvo las necesarias para probar la causal de nulidad alegada.

El fallo del recurso deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días contado desde el término de la vista de

la causa. Cuando no sea procedente la dictación de sentencia de reemplazo, la Corte, al acoger el recurso, junto con señalar el estado en que quedará el proceso, deberá devolver la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución.

Recurso Unificación de Jurisprudencia: Excepcionalmente, contra la resolución que falle el recurso de nulidad, podrá interponerse recurso de unificación de jurisprudencia, el que procederá cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos emanados de Tribunales Superiores de Justicia.

Deberá interponerse ante la Corte de Apelaciones correspondiente en el plazo de quince días desde la notificación de la sentencia que se recurre, para que sea conocido por la Corte Suprema.

Al acoger el recurso, la Corte Suprema dictará acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, la sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.



## ANEXO JURISPRUDENCIAL

En el presente Anexo, insertaremos una serie de fallos judiciales de la reforma, referidos fundamentalmente a procedimientos monitorios, ya que hemos estimado que éstos constituyen el aporte más novedoso del nuevo sistema.

Copiapó, doce de noviembre de dos mil ocho.

**A lo principal y segundo otrosí:** Estése a lo que se resolverá a continuación.

**Al primer otrosí:** Téngase por acompañados los documentos, regístrense y devuélvanse.

**Al segundo otrosí:** Como se pide, exhórtese.

**Al tercer otrosí,** Como se pide. Regístrese.

**Al cuarto y quinto otrosíes:** Téngase presente.

### VISTOS:

Que de los antecedentes acompañados por la actora; se estima suficientemente fundadas sus pretensiones, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 500 del Código del Trabajo, se resuelve:

- Que **SE ACOGE** la demanda interpuesta con fecha once de noviembre de dos mil ocho, por don Marcelo Alberto Díaz Borquez, cédula de identidad N°12.444.692-9, domiciliado Pasaje Magallanes N°975, Rosario, Copiapó, declarándose en consecuencia:

Que la demandada SEGEL REGIONES S.A., RUN 96.912.870-5, representada legalmente por don Italo Ferretti Lorenzini, domiciliado en Avenida Copayapu N°960, Copiapó, deberá pagar al actor, las siguientes prestaciones:

a) Saldo de remuneraciones, correspondiente a 07 días

del mes de julio de 2008 por un total de **\$48.068.-**

**b) Feriado proporcional por un total de \$114.000.-**

Las sumas ordenadas pagar mediante la presente resolución deberán ser reajustadas en la forma señalada en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

Se advierte a las partes que **sólo podrán reclamar** de ésta resolución, ante este mismo tribunal, **dentro del plazo de diez días hábiles** contados desde su notificación.

**Si no se presenta reclamo, o si éste es extemporáneo,** se certificará dicho hecho, adquiriendo esta resolución el carácter de **sentencia definitiva ejecutoriada** para todos los efectos legales, y se procederá a su ejecución, a través, de la unidad de cumplimiento de este Tribunal.

Notifíquese a la demandada personalmente.

**RIT M-95-2008**

**RUC 08-4-0004771-6**

**Proveyó don CESAR ALEXANDERS TORRES MESIAS, Juez Titular del Juzgado Laboral de Copiapó.**

En Copiapó a doce de noviembre de dos mil ocho, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

**Valparaíso, once de Diciembre de dos mil ocho.**

**A lo principal:** Estése a lo que se resolverá a continuación;

**Al primer otrosí:** Téngase por acompañados los documentos, regístrense y devuélvanse.

**Al segundo otrosí:** Téngase presente.

**Al tercer otrosí:** Téngase presente. En cuanto a la forma de notificación; como se pide, regístrese en el sistema computacional y notifíquese, a los correos señalados, las resoluciones que deban notificarse personalmente, por

cédula o por carta certificada.

**VISTOS:**

Que de los antecedentes acompañados por el actor, se estima suficientemente fundadas sus pretensiones, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 500 del Código del Trabajo, **se resuelve:**

- Que **SE ACOGE** la demanda interpuesta con fecha 10 de Diciembre de 2008, por RIGOBERTO ZACARIAS PEREZ ZARATE, Guardia de Seguridad, RUT N° 11.332.319-1, domiciliado en Pasaje 1, casa 16-B, 1° sector, Playa Ancha, Valparaíso, en contra de su ex - empleadora, ALFA CHILE SEGURIDAD LTDA., RUT N° 76.382.530-2, representada por RAMON MALDONADO, domiciliado en calle Arlegui N° 1109, oficina 39, Viña del Mar; subsidiariamente en contra de SUPERMERCADOS UNIMARC, RUT N° 81.537.600-5, representada por RICARDO GUZMAN, domiciliado en calle Uno Norte N° 869, Viña del Mar, declarándose en consecuencia:

**I.-** Que el despido, materia de este proceso ha sido injustificado por cuanto no se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo.

**II.-** Que la demandada Alfa Chile Seguridad Ltda. y subsidiariamente, SUPERMERCADO UNIMARC, respecto de la cual no existe constancia de haber sido citada a la audiencia de conciliación en la Inspección del Trabajo, por lo que no ha tenido oportunidad de demostrar que ha ejercido el derecho a información y retención previsto en el artículo 183 C del Código del Trabajo, deberá, además, pagar a la demandante las siguientes prestaciones:

a) \$206.778 por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

b) \$79.540 por feriado proporcional.

c) \$48.248 por remuneraciones del período impago correspondiente a septiembre de 2008.

d) Las costas de la causa.

Las sumas ordenadas pagar mediante la presente resolución deberán ser reajustadas en la forma señalada en

los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Se advierte a las partes que sólo podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de **diez días hábiles** contados desde su notificación.

En caso de no presentarse reclamación en contra de esta resolución o la presentación extemporánea de la misma, hará que la presente adquiera el carácter de sentencia definitiva para todos los efectos legales.

Notifíquese al demandante por correo electrónico y a las demandadas personalmente por funcionario habilitado del Tribunal.

**RIT M-95-2008**

**RUC 08-4-0005430-5**

**Proveyó doña Ximena Cárcamo Zamora, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.**

En Valparaíso a once de Diciembre de dos mil ocho, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

Valdivia diecinueve de noviembre de dos mil ocho.

**A lo principal,** estése a lo que se resolverá a continuación.

**Al primer otrosí,** por acompañados los documentos, registrense y, en su oportunidad, devuélvanse.

**Al segundo otrosí,** como se pide, ofíciase a la Tesorería Regional de Valdivia.

**Al tercer otrosí,** como se pide; notifíquese a A.F.P. HABITAT S.A., FONASA Y A.F.C., por carta certificada, para los efectos del artículo 446 del Código del Trabajo.

**Al cuarto otrosí,** téngase presente

**Al quinto otrosí,** como se pide.

**Al sexto otrosí,** exhórtese al Juzgado de Letras de Puerto Varas.

**VISTOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** El trabajador **LUIS HERNAN SILVA ÑANCO,**

empleado, cédula nacional de identidad N° 13.817.561-8, domiciliado en Villa Los Alcaldes, Pasaje Santa Pilar 765 Valdivia, demandó en procedimiento monitorio a su empleador, **M & A SERVICIOS S.A.**, RUT N° 76.121.690-2, representada por don Milton Carlos Díaz Badilla, cédula de identidad N° 9.889.284-2, se ignora profesión u oficio, domiciliado en Parcela 3 Parque Agroindustrial, Puerto Varas y en forma solidaria o subsidiaria a **HIPERMERCADO VALDIVIA LIMITADA - LIDER-**, RUT N° 77.755.900-1, representada por don Gustavo Vetterlein Prieto, ignora cédula de identidad, ambos domiciliados en calle Bueras N°1400, Valdivia, para que se declare la nulidad del despido y el cobro de prestaciones adeudadas, fundado, respectivamente, en que no se pagaron las cotizaciones previsionales y de salud y en que se le despidió por la causal dispuesta en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, resultando improcedente la causal aplicada, por cuanto su contrato no tenía esa naturaleza.

**SEGUNDO:** Los antecedentes acompañados permiten acoger la demanda en los términos que se señalarán en lo resolutivo de este fallo, toda vez que de ellos se infiere que no se pagaron las cotizaciones; que el trabajador se encontraba laborando en un régimen de contratación indefinido; y que se adeudan las prestaciones demandadas.

Y visto lo dispuesto en los artículos 63, 159, 162 y 496 y siguientes del Código del Trabajo, **se resuelve:**

**I.-** El despido de que ha sido objeto el actor **LUIS HERNAN SILVA ÑANCO**, con fecha 15 de agosto de 2008 no ha producido el efecto de poner término al contrato de trabajo para el solo fin de la aplicación de la sanción que más adelante se señala.

**II.-** Para todos los efectos legales que corresponda, se entenderá que la relación laboral ha terminado por necesidades de la empresa.

**III.-** La demandada adeuda el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes al periodo laborado por la demandante en el mes de julio y los 15 primeros días del mes

de agosto del año 2008 y las cotizaciones de salud y fondo de cesantía del mes de julio del 2008.

**IV.-** El demandado deberá pagar al actor las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la del entero de las cotizaciones adeudadas y el envío o entrega de la comunicación prevista en el inciso 6° del artículo 162 del Código del Trabajo.

**V.-** A título de remuneraciones correspondientes al mes de julio y quince días del mes de agosto del año 2008, el demandado deberá pagar al demandante la suma de \$216.000.- (doscientos dieciséis mil pesos).

**VI.-** Asimismo por feriado proporcional la suma de \$14.440.- (catorce mil cuatrocientos cuarenta pesos).

**VII.-** Las sumas indicadas se pagarán con los reajustes e intereses legales que correspondan según lo establecido en el artículo 63 del Código del Trabajo.

**VIII.-** Por no cumplirse los presupuestos del artículo 445 del Código del Trabajo, no se condena en costas a los demandados.

**IX.-** Se condena a **Hipermercado Valdivia Limitada -LIDER-giro supermercado, representada por Gustavo Vetterlein Prieto**, ambos con domicilio en Bueras N° 1.400, Valdivia, **en forma solidaria**, al pago de las prestaciones establecidas precedentemente.

Se advierte a las partes que sólo podrán reclamar de esta resolución, ante este mismo tribunal, dentro del plazo de diez días hábiles contados desde su notificación, por medio de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión.

Si no se presenta reclamo, o si éste es extemporáneo, se certificará dicho hecho y esta resolución adquirirá el carácter de sentencia definitiva ejecutoriada para todos los efectos legales y se procederá a su ejecución, a través de la Unidad de Cumplimiento de este Tribunal.

Notifíquese al demandado principal vía exhorto; al

demandado solidario personalmente por funcionario habilitado del Tribunal; y a la demandante por correo electrónico.

**RIT M-21-2008**

**RUC 08-4-0004987-5**

Proveyó don **FERNANDO LEÓN RAMÍREZ**, Juez de Letras del Trabajo de Valdivia.

En Valdivia a diecinueve de noviembre de dos mil ocho, se notificó por el estado diario la resolución precedente y por correo electrónico al demandante.

**La Serena, a cinco de Diciembre de dos mil ocho**

VISTOS Y TENIENDO PRESENTE:

Primero: Que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 496 del Código del Trabajo, en las causas cuya cuantía sea igual o inferior a 10 Ingresos Mínimos Mensuales, **debe** aplicarse el procedimiento monitorio, no siendo posible a la demandante elegir entre la tramitación de acuerdo con las normas de dicho procedimiento o del de aplicación general;

Segundo: Que las demandas principal y subsidiaria deducidas por don Jorge Villaflor Santelices se encuentran en dicha situación, por lo que corresponde se dé aplicación a las normas del párrafo "Del procedimiento monitorio", del Código del ramo;

Tercero: Que, según dispone el inciso 3° del artículo 499 del ya citado cuerpo legal, **debe** acompañarse a la demanda el acta levantada en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo y los documentos presentados en el mismo, disposición que establece un requisito de admisibilidad de la demanda, con el que el libelo de autos no cumple.

Por lo que, en virtud de lo expuesto y normas legales ya citadas, se declara que **NO SE HACE LUGAR** a tener por interpuesta la demanda presentada en esta causa.

En su oportunidad, archívese.

**RIT M-32-2008**

**RUC 08-4-0005369-4**

**Proveyó don(a) XIMENA LÓPEZ AVARIA, Juez Titular del  
Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena.**

En La Serena a cinco de Diciembre de dos mil ocho, se notificó por el estado diario la resolución precedente.