



Universidad de Chile
Facultad de Derecho
Departamento de Derecho Procesal

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO EN EL NUEVO SISTEMA PROCESAL LABORAL

**Memoria de grado para optar al título de Licenciado en Ciencias
Jurídicas y Sociales**

Autor : VICENTE BURGOS SALAS
Profesor Guía : CRISTIAN MATURANA MIQUEL

Santiago, Chile
2010

Para Patricia Salas.

TABLA de CONTENIDO

Página

INTRODUCCIÓN.....

CAPÍTULO I 4

OBJETIVOS DE LAS REFORMAS AL PROCESO LABORAL..... 6

1.- Una breve visión histórica del sistema procesal laboral en Chile..... 6

2.- Exposición somera de los objetivos estructurales que se persiguen con el nuevo sistema procesal laboral. 8

3.- Exposición somera de los objetivos específicos que se persiguen con el nuevo sistema procesal laboral. 13

CAPÍTULO II

MODIFICACIONES ORGÁNICAS A LOS TRIBUNALES LABORALES 21

1.- Generalidades..... 21

2.- Características. 22

3.- Estructura Administrativa de los tribunales laborales 25

4.- Aspectos Administrativos en los Juzgados Laborales..... 31

5.- Territorio jurisdiccional de los juzgados de letras de trabajo y de cobranza laboral y previsional y del Procedimiento; organización y funcionamiento. 37

6.- Competencia absoluta de los Juzgados de Letras del Trabajo. 40

7.- Reglas generales de la competencia respecto de los tribunales del nuevo sistema procesal laboral. 47

CAPITULO III

LOS PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL NUEVO SISTEMA PROCESAL LABORAL 61

1.- Concepto..... 61

2.- Principio de la Oralidad 63

3.- Principio de la Publicidad 66

4.- Principio de la Concentración..... 70

5.- Principio de la Inmediación..... 76

6.- Principio de Impulso Procesal del Oficio. 82

7.- Principio de Celeridad.....	97
8.- Principio de la Buena Fe	99
9.- Principio de la Bilateralidad de la audiencia o contradictorio	109
10.- Principio de la Gratuidad.....	112
CAPITULO IV	
DISPOSICIONES COMUNES A TODO PROCEDIMIENTO LABORAL.....	114
1.-Generalidades.....	114
2.- Normas supletorias. Artículo 432.....	115
3.- Formalidades De Las Actuaciones Procesales. Artículo 433.....	118
4.- Comparecencia de las Partes. Arts. 426, 431 y 434.	119
5.-Plazos. Artículo 435.	120
6.- Notificaciones. Arts. 436 a 442.....	122
7.- Incidentes. Artículo 443.....	128
8.- Incidente de Abandono del Proceso.....	129
9.- Incidente especial de Nulidad Procesal o Función Preventiva del juez: (art 429, inciso segundo).....	129
10.- Las medidas cautelares o Función Cautelar del Juez. Artículo 444.	130
11.- Las costas. Art. 445.	132
CAPITULO V	
EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.....	133
1.- Concepto.....	133
2.- Características del juicio de aplicación general o juicio ordinario laboral	133
3. Estructura del juicio ordinario laboral.	134
4.- Generalidades.....	135
I. TRÁMITES O ELEMENTOS PARA DETERMINAR LA CONTROVERSIA.	136
II. LA AUDIENCIA PREPARATORIA.	145
III. LA AUDIENCIA DE JUICIO	151
CAPITULO VI	
EJECUCIÓN DE LAS SENTENCIAS	
1.- Cumplimiento Ejecutivo de la Sentencia.	164
2.- Ejecución De Los Demás Títulos Laborales:	169

CAPÍTULO VII	
LOS RECURSOS	178
1. Recurso De Reposición. Se regula en el Art. 475.....	178
2.- Recurso de Apelación. Regulado en el Artículo 476.	180
3.- Recurso de nulidad: Art. 477 del Código del Trabajo.....	182
4.- Recurso de unificación de jurisprudencia:.....	190
CONCLUSIONES	198
BIBLIOGRAFÍA.....	202

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es analizar desde una perspectiva procesal el nuevo procedimiento laboral, mediante una explicación comparativa y sistemática del procedimiento ordinario establecido por la Reforma, reconociendo en ella los principios procesales que inspiran y los objetivos que se persiguen en las diferentes etapas del procedimiento laboral, y, en definitiva, analizar la efectividad de las reformas al procedimiento laboral en cuanto a la posibilidad efectiva de proteger los derechos de los trabajadores en cuanto a la posibilidad de obtención de una sentencia.

Los resultados obtenidos, en resumen, incluyen a la reforma procesal laboral dentro de una serie de elementos normativos que han sido introducidos al sistema procesal chileno para modernizarlo y hacerlo más ágil, además de propender a un sistema en donde lo declarado en las sentencias tenga mayor posibilidad de ejecución.

INTRODUCCIÓN

Toda reforma de un sistema procesal debe tener por objeto acercar el proceso a la máxima efectividad en la protección de los derechos fundamentales.

La reforma al sistema procesal laboral pretende lograr que una demanda laboral tenga un mayor índice de protección efectiva respecto de los derechos de los trabajadores.

Muchas veces, en el antiguo procedimiento laboral, las sentencias condenatorias se convertían en declaraciones de principios por la demora excesiva en su obtención, o por la gran dificultad para hacer efectivas sus resoluciones. La posibilidad de ejecutar un derecho determinado por un tribunal, luego de procedimientos que no eran efectivamente cortos, desmotivaban a los trabajadores a acudir al proceso o incentivaban a su abandono con lo cual los derechos consagrados en la legislación laboral parecían tener una existencia mas bien formal que sustancial, sin perjuicio de no poder olvidar que en definitiva una justicia que se tarda en definitiva es una justicia que se deniega.¹

Estas modificaciones al Código del Trabajo están en el contexto de una serie de modificaciones que la normativa laboral ha sufrido en los últimos años para tutelar de manera más efectiva los derechos de los trabajadores. Como es obvio, el tratamiento doctrinario y jurisprudencial ha hecho referencia a un tratamiento desde el área del derecho que las convoca: el laboral.

¹ En el antiguo sistema un 25% de las causas terminaba con sentencia; un 15% en conciliación; y un 60% eran archivadas. Eran juicios muy lentos y que no cumplían con su finalidad. HUMERES, HÉCTOR. *“Principios y estructura del nuevo procedimiento laboral”*. En: Charla *“Los martes al Colegio”* Colegio de Abogados (1°, 2009, Santiago) .Ciclo Derecho del Trabajo. Colegio de abogados. 2009.

Sin embargo, a diferencia de otras reformas al Código del Trabajo, la reforma que se analizará en las páginas que continúan tiene como elemento central modificaciones de procedimiento, que si bien tienen efectos en la protección de los derechos de los trabajadores, tienen una fuerte raigambre del Derecho Procesal.

Si bien es importante un análisis desde el punto de vista laboral, es necesario un análisis del Derecho Procesal del Trabajo, y apreciar como éste puede permitir hacer efectiva en mejor forma la tutela de los derechos laborales. Con ello, se podrá constatar que en definitiva el debido proceso y el pronto y efectivo otorgamiento de la tutela jurisdiccional es la única garantía efectiva respecto de todas las garantías que se contemplan en un ordenamiento jurídico.

Al mismo tiempo, la reforma al procedimiento laboral se encuentra también inserta en el marco de una serie de reformas procesales. De manera intuitiva, podemos decir que estas reformas pretenden hacer más cercanos y rápidos los procedimientos a las personas que serán protagonistas de ellos. La tarea de esta investigación será comprobar y describir las remisiones expresas que hace la reforma procesal laboral a otras reformas procesales, las que por haber precedido a las reformas laborales le permitieron servir de inspiración a ésta, o bien sirvieron de ejemplo para tener presente algunos problemas de implementación como aconteció en materia de familia, impidiendo que ellos se pudieran reiterar respecto del nuevo sistema laboral.

Como se analizará, las distintas modificaciones que se realizaron al Libro IV del Código del Trabajo son un intento del legislador de evitar dilaciones propias del procedimiento e impedir maniobras dilatorias que algunos abogados interponían con sólo objeto de demorar la obtención de sentencias que se sabían de antemano condenatorias. Para evitar dichas maniobras se introduce un nuevo procedimiento laboral, el que no tiene otro objetivo que acercar a los trabajadores a una solución pronta, justa y efectiva respecto de las controversias laborales.

Si bien una de las grandes apuestas de esta reforma es la diversificación de procedimientos laborales para casos específicos (tutela de derechos laborales,

procedimiento simplificado y monitorio), el procedimiento ordinario ha sufrido cambios en cuanto a su estructura, tiempos y principios procesales.

Más importante aún, la forma en que se relacionan trabajadores, abogados y jueces es completamente novedosa recogiendo el principio de la oralidad. Por lo mismo, se hace trascendental una revisión de los cambios del procedimiento ordinario desde una perspectiva procesal, para analizar en qué forma los principios y métodos procesales que se han ejecutado en otras reformas procesales del sistema chileno – penal, familia- pueden tener influencia concreta en la forma en que se resolverán las causas laborales en Chile.

La perspectiva procesal al procedimiento laboral es el objetivo general que se desarrollará en esta Tesis. Los objetivos específicos son: (i) Desarrollar una explicación comparativa y sistemática del nuevo procedimiento ordinario; (ii) Reconocer los principios procesales que inspiran y los objetivos que se persiguen en las diferentes etapas del procedimiento laboral, y, (iii) Reconocer la efectividad de las reformas al procedimiento laboral en cuanto a la posibilidad efectiva de proteger los derechos de los trabajadores.

El buen funcionamiento del sistema laboral permite reconocer la existencia de un procedimiento laboral expedito, al cual se podrá recurrir en forma efectiva y como última ratio para la solución de los conflictos que las partes han sido incapaces de alcanzar por la vía de la negociación, instancia primera de acuerdo para el aseguramiento de la mejor convivencia de quienes diariamente laboran en su mutuo beneficio y el de la empresa a la cual pertenecen.

Si la razón no se alcanza por la vía de la negociación de las partes, existirá un procedimiento pronto, justo y eficaz para la solución del mismo, permitiendo alcanzar su solución sin el sacrificio de los derechos contemplados en beneficio de los trabajadores.

En síntesis, un pronto y debido proceso hace que podamos tener una democracia plena, porque los derechos contemplados en beneficio de los mas débiles ,en caso de ser desconocidos , tendrán una vía para ser satisfechos, alcanzándose así una visión no meramente formal, sino que sustancial respecto de ellos.

Con el presente trabajo, lo que se pretende es describir los órganos jurisdiccionales, las normas comunes, los principios, el procedimiento ordinario, la ejecución y los recursos del nuevo sistema procesal laboral, para los efectos de conocer, comprender, y colaborar en su difusión como asimismo facilitar la utilización del nuevo sistema procesal laboral en la forma más exitosa posible para la protección de los derechos laborales y previsional.

CAPÍTULO I

OBJETIVOS DE LAS REFORMAS AL PROCESO LABORAL

1.- Una breve visión histórica del sistema procesal laboral en Chile.²

Los primeros órganos jurisdiccionales del trabajo fueron creados por el Decreto Ley N° 2.100 de 31 de diciembre de 1927, denominado “Tribunales de Conciliación y Arbitraje y Jutas Permanentes de Conciliación”.

En dicho cuerpo legal, la primera instancia estaba entregada a un juez del trabajo, que no necesariamente debía ser letrado y era designado por el Ministerio de Bienestar Social. La segunda instancia estaba entregada a un tribunal colegiado: el Tribunal de alzada, integrado por un Ministro de Corte de Apelaciones, quien lo presidía, y por dos representantes profesionales, uno del sector empresarial y otro del sector laboral.

El año 1931, se dictó el Código del Trabajo, estableciendo juzgados especiales de primera instancia en diversos departamentos, encomendándose la segunda instancia a Tribunales Colegiados. Los Tribunales del Trabajo, el año 1933 con motivo de la dictación de la Ley 5.158, quedaron sometidos a la jurisdicción de la Corte Suprema.

En el año 1943 con la dictación de la Ley 7.726, se sustituyó los Tribunales de alzada del Trabajo por las Cortes del Trabajo, que se integraban con miembros exclusivamente letrados y funcionaban en los mismo lugares de aquellos, esto es, Santiago, Valparaíso y Concepción.

² RODOLFO WALTER DÍAZ Y GABRIELA LANATA FUENZALIDA. “*Régimen Legal del Nuevo Procesal Laboral Chileno*”. 4ª edición. Santiago. Legal Publishing. 2008. P. 10 y siguientes.

El año 1966, se dispuso que determinadas Cortes de Apelaciones asumieran en lo futuro las funciones de las Cortes del Trabajo para conocer en segunda instancia de los juicios laborales.

El año 1980, se dicta el Decreto Ley 3.648, que transforma los Juzgados del Trabajo en Juzgados de Letras Civiles y suprimió las Cortes del Trabajo, dejando entregado el conocimiento pleno de la segunda instancia a las Cortes de Apelaciones.³

A poco andar, y por la poco virtuosa experiencia alcanzada con esta última reforma, en 1986 mediante la Ley 18.510, se reestablecieron los juzgados especiales del trabajo para la primera instancia en las ciudades más densamente pobladas y se contempló un procedimiento especial laboral.

Hasta la fecha, tanto la estructura de los tribunales como el procedimiento no permitían brindar una pronta y cumplida administración de justicia en los asuntos laborales.⁴

Lo anterior motivó la dictación de las Leyes 20.022, que crea los Tribunales de Cobranza Laboral y Provisional y los nuevos Tribunales del Trabajo de única instancia; la Ley 20.023 que modificó la Ley de Cobranza Judicial de Cotizaciones., Aportes y Multas de las Instituciones de Seguridad Social; y la ley 20.087, que modificó el procedimiento del juicio del trabajo.

Las Leyes 20.164 y 20.252, prorrogaron la entrada en vigencia del nuevo sistema procesal laboral, disponiendo su eficacia en forma gradual a lo largo del territorio por Regiones, cuya primera etapa se inició el 31 de marzo de 2008 y la última se previó para el 30 de octubre de 2009.

³ La Corte Suprema en Oficio 6.974 de 24 de noviembre de 1980, manifiesta su opinión adversa respecto de la supresión de los Tribunales del Trabajo. HUGO PEREIRA ANABALÓN. Derecho Procesal del Trabajo. 4º Edición Actualizada. Santiago. Editorial Jurídica Cono sur. 1984. P. 145 y siguientes.

⁴ Humeres, Op. Cit. pág.8

Es así, como en la actualidad en el Libro V del Código del Trabajo existe una nueva institucionalidad laboral, regulándose en ella los tribunales de base y los diversos nuevos procedimientos declarativos que se pueden seguir ante ellos

2°.- Exposición somera de los objetivos estructurales que se persiguen con el nuevo sistema procesal laboral.

Con una visión de carácter estructural o macro, se puede apreciar que en los últimos años, la mayoría de los procedimientos especiales que se siguen ante los Tribunales ordinarios y especiales contemplados en el Art. 5° del Código Orgánico de Tribunales han experimentado profundas modificaciones.

En cuanto a los criterios que han determinado las reformas ya establecidas al Proceso Penal, a la de Justicia de Familia y a la Laboral, como aquellas que ya se proyectan para la justicia civil y otras, se encuentran:

(i) **La adecuación de los procedimientos a la realidad institucional:** Varios procedimientos tienen más de 100 años desde su creación como tales no obstante las reformas experimentadas. El Código de Procedimiento Penal, por ejemplo, data de 1906. El contexto histórico de su creación dista de la situación económica y, más importante aún, de las certezas dogmáticas con las que se cuenta en el Derecho. Fue tan patente el deficitario procedimiento establecido en el Código, que en el mismo mensaje que presentó el proyecto al congreso de la época, se justifica que sólo ante la falta de “conciudadanos competentes” y a la “falta de recursos” se optaba por un sistema escrito en que el juez que conocía del sumario fuera también encargado en resolver la causa⁵.

⁵ La descripción de las opciones realizadas por el legislador es bastante ilustrativo de las motivaciones del procedimiento escogido: “*Tres sistemas diversos se presentaban desde luego para servir de base al nuevo procedimiento que se intentaba establecer. El primero era el del juicio por jurados, establecido en todos los países de Europa, con excepción de la Holanda, y que es considerado como el más perfecto de los que se conocen. El segundo, llamado juicio*”

La Reforma Procesal Laboral se enmarca también dentro de este esfuerzo institucional por entregar una justicia más moderna. En efecto, el mensaje con el que se envió el proyecto de ley reconoce en varias de sus páginas el afán modernizador del nuevo sistema que pretendía superar vicios que se habían consolidado en un sistema deficitario. Al efecto, se señala que : “Finalmente, los nuevos tribunales que se crean, deben estructurarse de tal modo que respondan a las exigencias de un

oral, fue aceptado por varios países como un medio de transición del antiguo sistema inquisitivo con jueces de derecho, al juzgamiento por jurados. Este sistema subsiste hasta ahora en Holanda y ha regido en España hasta 1889, en que se puso en planta la ley de 20 de abril de 1888 que sometió también al jurado el conocimiento de los delitos de mayor gravedad, reservando el de los demás a los tribunales establecidos. El tercer sistema, que es el de la prueba escrita, está en uso en aquellos países que por razón de sus costumbres, de la poca densidad de su población o de la escasez de sus recursos, no han podido adoptar algunos de los primeros. La institución del jurado ha parecido del todo inadecuada a nuestra situación social, a la cortedad de nuestros recursos y a nuestra falta, sobre todo en los pueblos de segundo orden, de ciudadanos competentes que pudieran ser llamados a desempeñar las delicadas funciones de hombres buenos. La planteación de este sistema exigiría además un personal demasiado numeroso en los tribunales de justicia, que significaría para nuestro erario una carga que no está todavía en estado de soportar. (...) Este juicio conserva del antiguo procedimiento el fallo por jueces de derecho, y la sentencia, motivada; (...) Tampoco ha sido posible dotar al país, de este segundo sistema de enjuiciamiento criminal, porque se oponen a ello muchas de las causas que impiden el establecimiento del jurado. El personal de jueces debería ser muy numeroso para que los tribunales del crimen pudieran funcionar por períodos determinados en los diversos departamentos de la República. En cada uno de ellos habría de tener lugar la celebración de los juicios pendientes, y en los debates de cada juicio deberían presentarse a la vez todos los testigos, peritos y demás personas que hubieran de intervenir en él. La sola enunciación de estas condiciones basta para convencer de la imposibilidad de plantear este sistema en un país nuevo, de territorio tan dilatado y en que los medios de transporte son generalmente costosos y difíciles. Esto, aparte del ingente gasto que demandarían el crecido número de jueces, el costo de sus viajes y las indemnizaciones a los peritos y testigos. Se comprende fácilmente que el sistema puede ser establecido en países ricos y poblados. En Chile parece que no ha llegado aún la ocasión de dar este paso tan avanzado, y ojalá no esté reservado todavía para un tiempo demasiado remoto.” JORGE MONTT B. Mensaje del Proyecto de Código de Procedimiento Penal En: CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO PENAL. Santiago. Editorial Jurídica. 2004.

despacho judicial eficiente y tengan la necesaria coherencia con las ideas que a este respecto se han aplicado a las demás áreas en que se ha emprendido la modernización de nuestro sistema judicial.”

El compromiso del Estado de brindar una tutela judicial efectiva aparece con una fuerza mucho mayor cuando se trata de proteger a los más débiles, por lo que urge en esos casos llegar a la gente con una solución más pronta y que nos asegure la mayor efectividad. Es por ello, que las principales reformas han comenzado por implementarse en materia penal, de familia y laboral.

(ii) **La adecuación los procedimientos a nuevos estándares sistémicos:** El período de los últimos 15 años de varias reformas a procedimientos dispares plantea, sin embargo, conceptos comunes entre ellas (oralidad, inmediación, publicidad, concentración, continuidad, celeridad, y única instancia como regla general) fueron propuestas en las propuestas de académicos y en los mensajes presidenciales de los proyectos como parte de una reforma completa en cuanto a la forma de obtener soluciones en los procesos judiciales.

El mensaje del proyecto de ley que creaba los tribunales de familia hace un reconocimiento a que el proyecto de ley se enmarca es un proyecto sistemático de desarrollo de la jurisdicción⁶. Normativamente esto se ve reflejado en la remisión que hace el Código Laboral en su Artículo 418 o la Ley de Tribunales de Familia en el Artículo 119 a las normas contenidas en el Código Orgánico de Tribunales respecto de los tribunales orales en lo penal y a los juzgados de garantía, ambos parte esencial de la Reforma Procesal Penal, además de la expresa mención que se hace de ellos en los textos de presentación del proyecto⁷. En otras palabras, la reforma procesal penal pavimentó el camino para la instalación de otras modificaciones de procedimiento, al establecer las bases estructurales que se tuvieron presentes para la creación de los

⁶ Mensaje del Presidente de la República al Proyecto de Ley que crea los Tribunales de Familia, Boletín N°2118-18. Valparaíso. Congreso Nacional de Chile. P. 14.

⁷ Op. cit. P.18

tribunales de familia y laborales, como respecto de los principios que debían inspirar sus procedimientos...

En efecto, el mensaje del Presidente De La República del proyecto de ley que creó juzgados laborales y juzgados de cobranza laboral y previsional habló expresamente de una “reforma a la justicia” que tenía concordancia con la estructura que se había entregado para las reformas anteriores. Al efecto nos indica que: “Siguiendo los criterios y normas de los tribunales penales y de familia, se propone reorganizar la administración de la justicia laboral y previsional, racionalizando las funciones de sus actores, perfeccionando la gestión pública y maximizando el gasto en el sector justicia. El diseño que se propone sigue las características de los nuevos tribunales, profesionaliza y descentraliza la gestión administrativa de los juzgados y libera al juez de dichas labores, permitiéndole concentrarse en funciones propiamente jurisdiccionales.

De esa forma, se propone definir las plantas profesionales y especializadas para el funcionamiento de los juzgados, generar unidades especializadas al servicio de los distintos procedimientos ordinarios o ejecutivos, introducir el concepto de “juzgados unipersonales de composición múltiple” para lograr economías de escala y especializar la función administrativa de los tribunales.

Al mismo tiempo, estos juzgados especializados siguiendo la línea de los tribunales de la reforma procesal penal y del proyecto de Tribunales de Familia no tendrán el cargo de secretario actualmente existente en la planta de cada Juzgado de Letras, en la línea de la profesionalización de la gestión administrativa y la concentración del personal letrado en las funciones jurisdiccionales.”⁸

(iii) **Adecuación a estándares y legislación internacional:** Distintos compromisos legislativos fueron asumidos por el Estado chileno en su inserción en el contexto internacional en la década de los noventa. Uno de esos compromisos fue

⁸ Op. cit. p. 7 y 8.

garantizar procedimientos que resguardaran de manera efectiva los derechos fundamentales. Los tribunales de familia, por ejemplo, son parte del cumplimiento con la Declaración de Derechos Humanos y la Declaración de Derechos del niños: “Desde el punto de vista del Derecho Internacional, recepcionados a través del Art. 5 de la Constitución, existe una obligación positiva de crear una judicatura especializada para tratar los temas de la infancia, especialmente lo que dice relación con las infracciones a la ley penal, de tal manera de garantizar un recurso efectivo ante los Tribunales de Justicia³. Lo anterior surge como consecuencia directa de la concepción moderna que ve en el niño un sujeto de derechos tal como lo es el adulto. De acuerdo con la dogmática de los Derechos Humanos, el niño, como integrante de la clase de los seres humanos, es titular del derecho a igual trato y consideración de parte del Estado (principio de la inviolabilidad) y del derecho a que no se le reprochen cualidades adscritas, como es la condición de niño (principio de la dignidad).”⁹ En materia laboral, el reconocimiento de nuestro país para cumplir con los principios consagrados en los tratados internacionales se recoge expresamente en el nuevo sistema, dado que se prevé la obligación de los jueces de fundar y aplicar en sus sentencias los preceptos vigentes que consten en tratados internacionales para la solución de los conflictos laborales. (Artículo 459 N°5).

(iv) **Adecuación a la tutela de los derechos fundamentales:** Si bien esta justificación se encuentra de alguna manera en las tres características anteriores, no es menos importante el reconocimiento expreso que se ha hecho de procedimientos que por varias de las características ya enunciadas no entregaban una tutela efectiva de aquellos que recurrían a los tribunales para obtener justamente la efectividad de sus derechos fundamentales. Para poner un mayor énfasis en la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores, en la reforma laboral se establece un procedimiento especial para dichos efectos (arts. 485 y sgtes.)

⁹ SUSAN TURNER SAELZER, *Los Tribunales de Familia*. 2002. Talca. [En línea] <http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071800122002000200013&script=sci_arttext#licenciada> [12 de agosto de 2009].

3°.- Exposición somera de los objetivos específicos que se persiguen con el nuevo sistema procesal laboral.

En cuanto a los objetivos particulares de la Reforma Procesal Laboral, podemos mencionar que todos están en torno a la modernización de un sistema colapsado, mirado con desconfianza y que generó muchas veces una desmotivación en cuanto a la utilización y eficacia de la solución por la vía jurisdiccional de controversias laborales a los trabajadores, en vista del largo tiempo no sólo de la declaración de sus derechos, sino que también de la demora en hacerlos efectivos. Con ello, claramente nuestro país no estaba cumpliendo con el compromiso básico de brindar una pronta y efectiva tutela de los derechos, especialmente, de aquellos más débiles que deben poseer los instrumentos para hacer efectiva la protección de sus derechos que se contemplan en normas de derechos tutelares, la que solo se les asegura efectivamente en definitiva si poseen un acceso a la justicia pronto, justo y eficaz.

Los profesores Walter y Lanata¹⁰ reconocen como objetivos propios del proyecto de reforma al procedimiento laboral:

(i) **Brindar un mejor acceso a la justicia y posibilitar la efectiva vigencia del derecho sustantivo.**

La Dirección del Trabajo a hecho suya este objetivo y ve como provechoso el cambio de una nueva justicia laboral: “La Nueva justicia laboral busca que exista una justicia rápida y eficiente y que resguarde efectivamente los derechos de los trabajadores. Los juicios serán rápidos y transparentes a través de un procedimiento oral y público, que permitirá el respeto de los derechos de trabajadores y trabajadoras, y dará seguridad jurídica a empleadores”¹¹.

¹⁰ Walter Díaz, Rodolfo y Lanata Fuenzalida, Gabriela. Op. Cit. P. 29 y siguientes.

¹¹ Martínez, Pedro Julio: La nueva justicia laboral. [En línea] <<http://www.dt.gob.cl/1601/article-88325.html>> [10 de agosto de 2009].

Walter y Lanata reconocen en este objetivo propio dos ámbitos: Por una parte, un aumento en la cobertura de los Tribunales de justicia, que permitiera a los trabajadores la posibilidad de tener más tribunales donde recurrir a resolver sus controversias (acceso a la jurisdicción) y al mismo tiempo que la proporción de justicia sea entregada a tiempo y en forma efectiva.

En cuanto al aumento de la cobertura, la ley 20.022, con fecha 23 de mayo de 2005, determinó la conformación de los tribunales laborales. Sin embargo, en consideración a la expectación y aumento en la concurrencia que experimentaron las reformas penal y de familia, en particular esta misma, se procuró solo 3 años después un aumento en la cobertura de jueces, funcionarios y de tribunales especializados a nivel nacional.

Los resultados de estas reformas se recogen en el siguiente cuadro:

Cuadro 1

CORTE DE APELACION	LOCALIDAD	JUECES LEY N° 20.022	N° JUECES ADICIONALES	TOTAL JUECES	% Incremento	Funcionarios Ley N° 20.022	Funcionarios Adicionales	Total Funcionarios	% Incremento
ARICA	ARICA	1	1	2	100%	9	7	16	78%
IQUIQUE	IQUIQUE	1	2	3	200%	9	10	19	111%
ANTOFAGASTA	ANTOFAGASTA	1	2	3	200%	9	10	19	111%
	CALAMA		2	2	100%		16	16	100%
COPIAPO	COPIAPO	1	1	2	100%	9	7	16	78%
LA SERENA	LA SERENA	2	1	3	50%	10	9	19	90%
VALPARAISO	VALPARAISO	2	1	3	50%	10	6	16	60%
	SAN FELIPE		2	2	100%		16	16	100%
RANCAGUA	RANCAGUA	1	2	3	200%	9	10	19	111%
TALCA	TALCA	1	1	2	100%	9	7	16	78%
	CURICO	1	1	2	100%	9	7	16	78%
CHILLAN	CHILLAN	1	2	3	200%	9	10	19	111%
CONCEPCION	CONCEPCION	3		3	0%	14	2	16	14%
	LOS ANGELES		2	2	100%		16	16	100%
TEMUCO	TEMUCO	2	3	5	150%	10	16	26	160%
VALDIVIA	VALDIVIA	1	1	2	100%	9	7	16	78%
PUERTO MONTT	OSORNIO		2	2	100%		16	16	100%
	PUERTO MONTT	1	2	3	200%	9	10	19	111%
	CASTRO		1	1	100%		12	12	100%
COYHAIQUE	COYHAIQUE		1	1	100%		12	12	100%
PUNTA ARENAS	PUNTA ARENAS	1		1	0%	9	3	12	33%
SANTIAGO	SANTIAGO	17	9	26	53%	66	28	94	42%
SAN MIGUEL	SAN MIGUEL	2	2	4	100%	10	8	18	80%
	PUENTE ALTO		2	2	100%		16	16	100%
	SAN BERNARDO	1	1	2	100%	9	5	14	56%
TOTAL		40	44	84	110%	228	266	494	117%

Fuente: Ministerio de Justicia.

Cabe destacar que la Corte Suprema en el oficio que comentó la reformas procesales propuestas por el ejecutivo en la ley 20.087, respecto a la conformación orgánica de los tribunales laborales comentó: (i) hizo notar que el número establecido en la ley 20.022 era insuficiente para la demanda que se esperaba de la jurisdicción laboral; y, (ii) lamentó que el esfuerzo hecho en cuanto a la creación de tribunales

especializados en primera instancia no fuera replicada en una segunda y última instancia también especializada. Solo la primera recomendación es hoy una realidad¹².

En cuanto a la proporción de una justicia justa, pronta y efectiva, creemos que las esperanzas del legislador estuvieron puestas en los principios formativos en cuanto al procedimiento declarativo, y en el establecimiento de un procedimiento moderno y efectivo (a ojos del legislador) de cobranza de las sentencias.

(ii) Agilización de los juicios del trabajo:

La oralidad e inmediación como principios formativos del nuevo procedimiento tienen también que ver con la percepción de que la rapidez de los juicios se verá beneficiada con su inclusión dentro del sistema. Son varias las alocuciones de los diputados en la tramitación de la ley 20.087 que giran en torno a la preocupación por la agilidad de los procedimientos:

“Si un trabajador presenta una demanda ésta se tramitará en un juicio oral, rápido y eficiente, que en poco tiempo será fallada. Sin embargo, respecto de las apelaciones, si las hay, como las cortes de apelaciones no cuentan con jueces especializados en lo laboral, al no darse prioridad a la apelación, los sesenta días que puede demorarse la tramitación de la demanda en primera instancia pueden transformarse en dos, tres o cuatro años, tiempo que demoran actualmente los juicios laborales”; “(...) Impulso procesal de oficio. El juez estará obligado a fallar. Con esto se busca comprometerlo con la rapidez y calidad de la tramitación del juicio. Celeridad. Los procesos estarán

¹² “Se esperaba que la reforma de la justicia laboral y previsional considerara no solamente tribunales especializados para la primera instancia sino que también para la segunda instancia lo que, lamentablemente, no ocurre en los Proyectos que se informan. Al margen de que no resulta conveniente recargar el trabajo de las Cortes de Apelaciones con esta jurisdicción especial, de atención preferente en su vista y fallo, en presencia de la labor que les significa y significará la reforma procesal penal, es de toda evidencia la necesidad de crear, para la segunda instancia en estas materias, ya sea Cortes Especiales o bien Salas Especializadas y, en esta última hipótesis, la consiguiente generación de los cargos de Ministros indispensables para ello.” OFICIO N° 2346. Corte Suprema. Historia de la ley 20.087.

ordenados hacia la abreviación de las actuaciones y del plazo, el juez deberá evitar toda dilación y su extensión a cuestiones ajenas al proceso” (Palabras del Diputado Rodolfo Seguel¹³).

“El nuevo procedimiento laboral tiene por objeto central dar mayor rapidez a los juicios laborales, de forma tal que tanto trabajadores como empleadores puedan ejercer sus derechos en forma más expedita y eficaz” (Palabras del Diputado Prokurika¹⁴).

La rapidez y celeridad en las soluciones de justicias a las partes comparecientes fue un principio u objetivo que impedía modificaciones al procedimiento cuando se viera amenazado:

“Junto con introducir la oralidad al procedimiento procesal laboral, se incorporan factores para dar transparencia y rapidez al juicio. Bajo este prisma se deben mirar las modificaciones del Senado al proyecto despachado por la Cámara de Diputados. Y de acuerdo con lo dicho por el diputado informante, señor Rodolfo Seguel, del análisis pormenorizado de las disposiciones que vienen del Senado, puede concluirse que la doble audiencia, que inicialmente podría considerarse dilatoria, finalmente no lo es. En su momento en la Cámara de Diputados miramos la doble audiencia como un factor dilatorio en el procedimiento, que podría enervar uno de los aspectos esenciales que buscamos: la rapidez para resolver los litigios. Estimo que la modificación introducida por el Senado en esta materia, que establece la doble audiencia, por la forma en que se lleva el procedimiento, no facilitará los objetivos dilatorios que alguien pudiera buscar. Por tanto, se han tomado los resguardos para mantener el **criterio de rapidez** que propiciamos en la Cámara de Diputados” (Palabras del Diputado Riveros¹⁵)

(iii) **Modernización del sistema procesal laboral:**

¹³ Biblioteca del Congreso Nacional. “*Historia de la ley 20.087*”. Valparaíso. 2008. P. 242 y 343.

¹⁴ Biblioteca del Congreso Nacional. Op. Cit. P. 747.

¹⁵ Biblioteca del Congreso Nacional. Op. Cit. P. 796

La iniciativa de cambio como propuesta política de modernizar alguna institución, tiene que ver con lo obsoleta que ha convertido algo que un su momento funcionó pero que ya no se encontraba a la altura de los tiempos.

En efecto, un procedimiento escrito, que no tendía al arreglo entre las partes y que en aquellos casos donde había sentencias condenatorias eran muy difíciles de cobrar podía ser descrito como antiguo y deficitario.

Las palabras del Diputado Escalona son claras de la percepción del antiguo procedimiento: “Nuestra justicia laboral está obsoleta, y quienes me antecedieron en el uso de la palabra señalaron que los juicios son eternos y el empleador prefiere burlar la ley laboral en vez de respetarla, porque simplemente los juicios no terminan nunca y los trabajadores no ven reivindicados sus derechos cuando éstos son atropellados. Esto sucede sobre todo en el mundo rural, donde el trabajador debe concurrir una y más veces a los tribunales; tiene que conseguir un abogado, con el cual muchas veces no establece ningún vínculo. Al final, le sale mucho más caro recurrir a la justicia que aceptar el atropello del que está siendo víctima. El proyecto busca reemplazar un mecanismo enteramente obsoleto, que no otorga justicia sino que prácticamente la deniega, y aboga por una profunda modernización que permita que el trabajador o sus dirigentes sindicales concurren directamente a la justicia, a través de dos audiencias, la primera de ellas para conseguir una alternativa de conciliación, y la segunda, si la primera no da resultados, para concurrir, en el plazo de sesenta días, a una alternativa en la que el juez determine la sanción a su empleador, de manera que se terminen los abusos de los que está siendo objeto. Es decir, se trata de cambiar un procedimiento totalmente indefinido, sin ningún horizonte ni perspectiva, por otro concreto, en el que efectivamente los trabajadores que recurran a él obtengan justicia laboral, lo que me parece un avance social muy importante. Desde ese punto de vista, el proyecto constituye una de las iniciativas más concretas que se han adoptado en el último tiempo para combatir la desigualdad”. (Palabras del Diputado Escalona)¹⁶

¹⁶ Biblioteca del Congreso Nacional. Op. Cit. P.801.

(iv) Configuración del sistema laboral como instrumento de pacificación social:

En este sentido, nos señala el Mensaje que “Es por ello, que se hace patente e impostergable la necesidad de introducir profundas transformaciones en el sistema de la justicia laboral y previsional, con miras a implementar en Chile un modelo de relaciones laborales que dé cuenta de un mayor nivel de equidad y equilibrio, asegurando niveles adecuados de bienestar social y económico” (Mensaje de la Presidenta Michelle Bachellet a la Cámara de Diputados).

(v) Potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral:

Según Walter y Lanata “El proceso laboral busca materializar en el ámbito jurisdiccional, las particularidades propias del derecho del trabajo, en especial su carácter protector y compensador de las posiciones disímiles de los contratantes. De ahí, la necesidad un modelo que cumpla con esos propósitos.

(vi) Diseñar un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales en el seno de las relaciones laborales.

Cabe destacar también la exigencia que se ha hecho a Chile como país inserto en el comercio mundial. Son varias las exigencias que nuestro país ha adquirido después de firmar numerosos tratados internacionales. En efecto: “La expansión del Tratado de Libre Comercio de América del Norte para incluir a Chile o a otros países proporcionaría, por ejemplo, la oportunidad para fortalecer el actual “Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte”, mediante la suspensión de los otros beneficios a las empresas o sectores que violan los principios laborales que dicho acuerdo enumera. Los tres países signatarios del acuerdo del TLCAN apoyan de manera unánime el acuerdo (...) Aquellos que se oponen a los acuerdos paralelos (refiriéndose a Chile) bajo el argumento de que son muy débiles, enfrentan el riesgo de

perder la oportunidad de influir en la defensa de derechos laborales en acuerdos comerciales futuros.”¹⁷.

¹⁷ BENSUSÁN, GRACIELA. Estándares Laborales después del TLCAN. Ciudad de México. Plaza y Valdés Editores. 1999. P. 115.

CAPÍTULO II

MODIFICACIONES ORGÁNICAS A LOS TRIBUNALES LABORALES

1.- Generalidades.

Desde un punto de vista orgánico, en el nuevo sistema procesal laboral se han contemplado diversas modificaciones en relación con el antiguo sistema.

En primer lugar, la ley N°20.022 suprimió los Juzgados de Letras del Trabajo de Iquique, Antofagasta, La Serena, Valparaíso, Rancagua, Concepción, Punta Arenas, Santiago y San Miguel, el Cuarto Juzgado de Letras del Trabajo de Arica y el Tercer Juzgado del Trabajo de Curicó.

Por otra parte, dicha ley N°20.022 , junto a la Ley N° 20.252 que la modificó y complementó, creó veintiséis juzgados laborales con el asiento en las comunas que señalan en el actual Art. 415 del Código del Trabajo¹⁸, compuestos por un total de 84 jueces especializados. Por su parte, el Art. octavo de la Ley N° 20.022 creó cuatro juzgados de Cobranza Laboral y Previsional con el asiento en las comunas que señalan en el actual Art. 416 del Código del Trabajo, los cuales están conformados por distinto número de jueces y funcionarios.

En aquellas comunas que no sean territorio jurisdiccional de nuevos Juzgados del Trabajo, conocerán de las materias laborales los juzgados con competencia en materia civil (Art. 422); y por otra parte, el conocimiento de las materias entregadas a los juzgados de cobranza laboral y previsional corresponderá a los Juzgados de Letras

¹⁸ En adelante, todo Art. que se mencione sin indicar el cuerpo legal al que pertenece se deberá entender que corresponde al Código del Trabajo.

del Trabajo en aquellos territorios jurisdiccionales en que no existan juzgados de Cobranza Laboral y Previsional (Art. 421 inc. 2°).

2.- Características.

Los nuevos Juzgado de Letras del Trabajo, conforme a la regulación que de ellos se efectúa en el Título I del Libro V del Código del Trabajo, poseen las siguientes características:

a) Son **tribunales especiales**, forman parte integrante del Poder Judicial y les son aplicables las normas del Código Orgánico de Tribunales en todo aquello no previsto en el Título del Libro V del Código del Trabajo (Art.417).

b) Son tribunales **generalmente colegiados en cuanto a su composición**, dado que están conformado generalmente por varios jueces, pudiendo excepcionalmente estar conformado por un solo juez en los lugares en que el número de causas laborales no justifique la existencia de un número mayor. Sin embargo, a pesar de la conformación colegiada que se contempla para el juez, la **función jurisdiccional se ejerce siempre en forma unipersonal** (Art. 419). En consecuencia, los juzgados de letras del trabajo por regla general son colegiados en su composición, pero unipersonales en su funcionamiento.

c) Son tribunales **letrados**, en cuanto para desempeñar el cargo de tal se requiere contar con el título de abogado (Art. 417).

d) Son tribunales **de derecho**, en cuanto deben fallar conforme a lo que establece la ley.

e) Son **permanentes**, puesto que se mantienen en sus cargos mientras dure su buen comportamiento y no superen la edad de 75 años de acuerdo a lo establecido en el Art.77 de la Constitución.

f) Son **responsables civil, criminal y disciplinariamente** en el desempeño de sus cargos.

g) Su **territorio o radio de competencia es una comuna o agrupación de comunas**.

h) Tienen la **plenitud de la competencia en única instancia para conocer de los asuntos laborales y previsionales cuyo conocimiento se les atribuye por la ley** (Art. 477). El conocimiento es en única instancia, puesto que en contra de las sentencias definitivas que pronuncian no es procedente el recurso de apelación, sino que solamente el recurso extraordinario de nulidad. Excepcionalmente, conocen asuntos en primera instancia en los casos en los cuales el legislador contempla expresamente la procedencia del recurso de apelación en contra de algunas de las resoluciones que pronuncian (Art.476).

i) Tienen **competencia especial**, en el sentido de que el juez de letras del trabajo sólo conoce dentro de su territorio de los asuntos laborales y previsionales cuyo conocimiento se les atribuye por la ley. (Art. 420). Excepcionalmente, y respecto de algunas comunas pequeñas se contempla que existirán jueces con competencia común, esto es, jueces de letras que deben conocer de los asuntos civiles y además de los asuntos laborales por no haberse considerado pertinente establecer en dicha comuna un juez de letras del trabajo atendido el pequeño volumen de causas penales que deben tramitarse en el lugar. (Arts. 415 y 422).

j) Se clasifican, al igual que los jueces de letras, en jueces de letras del trabajo de comunas o agrupación de comunas, de capital de provincia y de asiento de Corte de Apelaciones. Esta clasificación tiene importancia para los efectos de su nombramiento y para el escalafón Judicial.

k) Tienen como superior jerárquico a la Corte de Apelaciones respectiva.

l) En cuanto resulten compatibles, les son aplicables las normas del Código Orgánico de Tribunales para los juzgados de garantía y tribunales de juicio oral en lo penal en las siguientes materias: a) Comité de Jueces; b) Juez Presidente; c) Administradores de Tribunales. Y d) Organización administrativa de los juzgados.

m) Respecto de la subrogación de los jueces laborales se contempla que ellos se rigen por las normas que regulan la materia tratándose de los juzgados de garantía.

De acuerdo con ello, tenemos que:

1. En todos los casos en que el juez de garantía falte o no pueda intervenir en determinadas causas, será subrogado por otro juez del mismo juzgado. Si el juzgado de garantía contare con un solo juez, éste será subrogado por el juez del juzgado con competencia común de la misma comuna o agrupación de comunas y, a falta de éste, por el secretario letrado de este último. (Art. 206 Código Orgánico De Tribunales)

2. Cuando no pueda tener lugar lo dispuesto en el Art. precedente, la subrogación se hará por un juez del juzgado de garantía de la comuna más cercana perteneciente a la jurisdicción de la misma Corte de Apelaciones.

3. A falta de éste, subrogará el juez del juzgado con competencia común de la comuna o agrupación de comunas más cercana y, en su defecto, el secretario letrado de este último juzgado. En defecto de todos los designados en las reglas anteriores, la subrogación se hará por los jueces de garantía de las restantes comunas de la misma jurisdicción de la Corte de Apelaciones a la cual pertenezcan, en orden de cercanía. Para los efectos previstos en este Art., las Cortes de Apelaciones fijarán cada dos años el orden de cercanía territorial de los distintos juzgados de garantía, considerando la facilidad y rapidez de las comunicaciones entre sus lugares de asiento (Art. 207 Código Orgánico De Tribunales).

4. Cuando no resultare aplicable ninguna de las reglas anteriores, actuará como subrogante un juez de garantía, a falta de éste un juez de letras con competencia común o, en defecto de ambos, el secretario letrado de este último, que dependan de la Corte de Apelaciones más cercana. Regirán con este objeto las reglas previstas por los incisos segundo, tercero y cuarto del Art. 216 (Art. 208.Código Orgánico de Tribunales); y,

5. Los jueces de un juzgado de garantía sólo podrán subrogar a otros jueces de garantía, en los casos previstos en los Art.s 206 a 208, (Art. 209).

n) Su implantación fue parcelada en el tiempo. Comenzó a regir en las diversas regiones del territorio nacional, con la gradualidad que a continuación se señala:

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 empezó regir el 30 de abril de 2009;

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

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

Por otra parte, la Ley establece un proceso de transición desde los Juzgados de Letras del Trabajo hacia los nuevos Juzgados Laborales, en el cual se incluye a los empleados de secretaría de aquellos tribunales y a los receptores judiciales.

o) Respecto de los procedimientos laborales no rige el feriado de vacaciones a que se refiere el Art. 313 del Código Orgánico de Tribunales (Art. 435 inciso final)

3.- Estructura Administrativa de los tribunales laborales

La Reforma Procesal Penal y los Tribunales de Familia han marcado sistémicamente la estructura y las funciones de cada uno de los Tribunales, tal como se sostiene al principio de esta tesis. Los nuevos Juzgados Laborales están determinados, en cuanto resulten compatibles, por las normas del Código Orgánico de Tribunales que contempla para los juzgados de garantía y tribunales de juicio oral en lo penal sobre comité de jueces, juez presidente, administradores de tribunales y organización administrativa de los juzgados.

Como una descripción general de la nueva organización de tribunales, podemos decir que a un número variable de jueces entre 1 y 13 – se organizan en un Comité de Jueces, jerarquizándose y dividiendo funciones administrativas y jurisdiccionales a través de un Juez Presidente, Administrador de Tribunal y planta de jefes de unidad

con empleados de secretaría divididos en unidades administrativas con el objetivo de eficiencia en la administración de justicia.

Para las funciones administrativas la ley establece distintos niveles de decisión en designación de personal, evaluación de la gestión, calificación del personal, administración de recursos financieros, etc.

En cuanto a la jerarquía de decisiones, el nivel superior está a cargo de un Comité de Jueces, presidido por un Juez Presidente, que determina la asignación de funciones de orden: Administrativo Contable, Auxiliar y Administrativo de Notificaciones, Auxiliar de Atención de Público y Administrativo de Atención de Público, Auxiliar de Causas y Asistente de Causas Administrativos de Causas, Administrativos de Acta, Administrativo de Cumplimiento, Encargado de Atención de Público, Encargado de Causas y Sala Jefe Unidad de Causas, Sala y Cumplimiento Administrador del Tribunal Jueces, Administrativo Contable Auxiliar y Administrativo de Notificaciones, entre otros, de decisión y coordinación, además de relacionarse directamente con el Administrador de Tribunal.

Sobre cada uno de los órganos que componen la estructura de un Juzgado Laboral nos extenderemos a continuación:

A.- El Comité de Jueces

Constituye el nivel superior de decisión dentro del tribunal, integrado por un número variable de tres a cinco Jueces, dependiendo de la dotación del juzgado. Las funciones del Comité de Jueces, de acuerdo a las normas orgánicas, son las siguientes:

a) Aprobar el procedimiento objetivo y general de distribución de causas entre los jueces de los Juzgados Laborales. Este debe ser aprobado anualmente, ya sea por el Comité de Jueces del juzgado a propuesta del Juez Presidente, o sólo por este último, según corresponda.

b) Designar, de la terna que le presente el Juez Presidente, al Administrador de Tribunal.

c) Calificar anualmente al Administrador de Tribunal.

d) Resolver acerca de la remoción del Administrador de Tribunal.

e) Designar al personal del juzgado o tribunal, a propuesta de terna del Administrador de Tribunal.

f) Conocer de la apelación que se interpusiere en contra de la resolución del Administrador que remueva a algún empleado del juzgado o tribunal.

g) Decidir el proyecto de plan presupuestario anual que le presente el juez presidente, para ser propuesto a la Corporación Administrativa del Poder Judicial; y,

h) Conocer de todas las demás materias que señale la ley.

En efecto, podemos describir estas funciones / facultades como administrativas, siendo clasificables en facultades de designación (letras b a la d) y económicas (letras a, f y g). De acuerdo al Código Orgánico, existirá Comité de Jueces en los Juzgados Laborales en los que sirvan tres o más jueces. El Comité se conformará de acuerdo a los siguientes criterios: (i) En los Juzgados Laborales compuestos por **cinco jueces o menos**, el Comité se conformará por todos ellos; (ii) En los Juzgados Laborales compuestos **por más de cinco jueces**, el Comité se compondrá por los cinco jueces que sean elegidos por la mayoría del tribunal, cada dos años; (iii) Tratándose de Juzgados Laborales en que se desempeñen tan sólo uno o dos jueces, las funciones recién reseñadas se distribuyen de la siguiente manera: las indicadas en las letras b), c), d) y f) corresponderán al Presidente de la Corte de Apelaciones respectiva, traspasando la mayoría de las facultades de designación al organismo superior. En tanto que, las atribuciones definidas en las letras a), e), g) y h) quedarán radicadas en el juez que cumpla la función de Juez Presidente, relacionadas con la administración como vimos antes.

Los acuerdos del Comité de Jueces se adoptarán por mayoría de votos; en caso de empate, decidirá el voto del Juez Presidente.

B.- Juez Presidente

El objetivo general del cargo es velar por el adecuado funcionamiento del juzgado. Al igual que el Comité de Jueces, el Código Orgánico se preocupa de determinar sus funciones / atribuciones:

- a) Presidir el Comité de Jueces.
- b) Relacionarse con la Corporación Administrativa del Poder Judicial en todas las materias relativas a la competencia de ésta;
- c) Proponer al Comité de Jueces el procedimiento objetivo y general de distribución de causas entre los jueces de los Juzgados Laborales (facultad que no opera en la Región Metropolitana);
- d) Elaborar anualmente una cuenta de la gestión jurisdiccional del juzgado;
- e) Aprobar los criterios de gestión administrativa que le proponga el Administrador de Tribunal y supervisar su ejecución;
- f) Aprobar la distribución del personal que le presente el Administrador de Tribunal;
- g) Calificar al personal, teniendo a la vista la evaluación que le presente el Administrador de Tribunal;
- h) Presentar al Comité de Jueces una terna para la designación del Administrador de Tribunal;
- i) Evaluar anualmente la gestión del Administrador de Tribunal; y,
- j) Proponer al Comité de Jueces la remoción del Administrador de Tribunal.

Nuevamente las atribuciones recién descritas puede ser clasificadas según su objeto: (i) funciones que tienen que ver con la capacidad del juez Presidente de fiscalizar y supervisar el desempeño del Administrador del Tribunal, tanto en sus labores particulares como en la gestión del personal del Tribunal (letras e, f, g, h, i, j); (ii) Presidir y proponer una serie de asuntos como cabeza del Comité de Jueces (letras a, c, j); y, (iii) La confección de informes y de la relación con la Corporación del Poder Judicial como cabeza de Tribunal.

El Juez Presidente es elegido de entre los miembros del Comité de Jueces, dura dos años en el cargo, pudiendo ser reelegido hasta por un nuevo período.

Los tribunales que no cuenten con el número establecido en la ley como para conformar un Comité de Jueces se aplicarán los siguientes criterios: (i) En los Juzgados Laborales en que se desempeñe solo un Juez: éste tendrá las atribuciones de Juez Presidente, con excepción de las contempladas en las letras a) y c) precedentes, mientras que las atribuciones de las letras h) y j) las ejercerá el Juez ante el Presidente de la Corte de Apelaciones respectiva; (ii) En los Juzgados Laborales conformados por dos Jueces, las atribuciones de Juez Presidente, con las mismas excepciones del caso anterior, se radicarán anualmente en uno de ellos empezando por el más antiguo. En ambos casos, además de las funciones y atribuciones antes indicadas, el Juez Presidente deberá realizar ciertas atribuciones inicialmente asignadas al **Comité de Jueces**. Estas son:

- a) Aprobar el procedimiento objetivo y general de distribución de causas entre los jueces de los Juzgados Laborales;
- b) Designar al personal del juzgado o tribunal, a propuesta de terna del Administrador;
- c) Decidir el proyecto de plan presupuestario anual para ser propuesto a la Corporación Administrativa del Poder Judicial; y,
- d) Conocer de todas las demás materias que señale la ley.

C.- Administrador de Tribunal

El Administrador de Tribunal podemos conceptualizarlo como un funcionario auxiliar de la administración de justicia encargado de organizar y controlar la gestión administrativa de los Juzgados Laborales. Sus funciones / atribuciones:

- a) Dirigir las labores administrativas propias del funcionamiento del tribunal o juzgado, bajo la supervisión del Juez Presidente del Comité de Jueces.
- b) Proponer al Comité de Jueces la designación del personal del tribunal.

- c) Proponer al Juez Presidente la distribución del personal.
- d) Evaluar al personal a su cargo.
- e) Distribuir las causas a las salas del respectivo tribunal, conforme a un procedimiento objetivo y general aprobado.
- f) Remover al personal del tribunal, en su caso.
- g) Llevar la contabilidad y administrar la cuenta corriente del tribunal.
- h) Dar cuenta al Juez Presidente acerca de la gestión administrativa del tribunal.
- i) Elaborar el presupuesto anual, que deberá ser presentado al Juez Presidente a más tardar en el mes de mayo del año anterior al ejercicio correspondiente. El presupuesto deberá contener una propuesta detallada de la inversión de los recursos que requerirá el tribunal en el ejercicio siguiente.
- j) Adquirir y abastecer de material de trabajo al tribunal, en conformidad con el plan presupuestario aprobado para el año respectivo.
- k) Ejercer las demás funciones que le sean asignadas por el Comité de Jueces o el Juez Presidente o que determinen las leyes.

En otras palabras, el Administrador propone y ejecuta lo dispuesto por el Presidente y por el Comité de Jueces. Tiene una autonomía limitada para la ejecución, pero está obligado a rendir cuenta y a cumplir con evaluaciones y presupuestos que deberán ser presentados al juez Presidente. En la práctica, esto ha hecho que las tareas netamente administrativas han pasado de las manos de los propios jueces a personas especialmente capacitadas para ellos, con la supervisión de quienes ejecutan la función jurisdiccional. Según el propio Código Orgánico de Tribunales para el cumplimiento de sus funciones, el Administrador de Tribunal se atenderá a las políticas generales de selección de personal, de evaluación, de administración de recursos materiales y de personal, de diseño y análisis de la información estadística y demás que dicte el Consejo de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, en el ejercicio de sus atribuciones propias. A diferencia de las figuras anteriormente descritas, en cada Juzgado Laboral, sin importar su tamaño, existirá un Administrador de Tribunal encargado de realizar las funciones antes señaladas.

Para ser Administrador de Tribunal, se exige la posesión de un título profesional relacionado con las áreas de administración y gestión, otorgado por una universidad o por un instituto profesional, de una carrera de ocho semestres de duración a lo menos.

D.- Unidades Administrativas

Al mismo tiempo, se definen para la organización del Tribunal unidades administrativas que se justifican como otro apoyo para el mejor desempeño de la función jurisdiccional por parte de los magistrados:

a. Unidad de Sala: responsable de la organización y asistencia a la realización de las audiencias.

b. Unidad de Atención de Público: responsable de otorgar una adecuada atención, orientación e información al público que concurra al tribunal y manejar la correspondencia y custodia del tribunal.

c. Unidad de Servicios: responsable de desarrollar 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.

d. Unidad de Administración de Causas: responsable de desarrollar el 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.

e. Unidad de Cumplimiento: Los Juzgados de Letras del Trabajo que además deban conocer materias de cobranza laboral y previsional deberán considerar la existencia de una Unidad de Cumplimiento, que desarrollará las gestiones necesarias para la adecuada y cabal ejecución de las resoluciones judiciales y demás títulos ejecutivos de competencia de estos tribunales.

4.- Aspectos Administrativos en los Juzgados Laborales.

A.- Generalidades

Como en la aplicación de cualquier reforma, la ley no pudo ponerse en el caso de asuntos específicos que debían ser resueltos por los distintos Comités de Jueces o por los Administradores. Con el objeto de establecer criterios uniformes de sustanciación para los diversos tribunales que tramitan con “**carpeta electrónica**”, y en ejercicio de las facultades económicas de que se encuentra investida la Corte Suprema, y en conformidad a lo establecido en los Art.s 82 de la Constitución Política de la República y 96 N°4 del Código Orgánico de Tribunales, se dictó y aprobó el Auto Acordado de Procedimientos ACTA N° 912007 (en lo sucesivo, el “**Acta**”) con aplicación respecto de todos los tribunales sujetos a procesos de reforma, es decir, Juzgados de Garantía, Tribunales de Juicio Oral en lo Penal, Juzgados de Familia, Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, Juzgados Laborales y Juzgados Mixtos que cuenten con Sistema Informático. El Acta contiene específicas en relación con cada uno de los tribunales sujetos a procesos de reforma.

B.- Principios generales

La Corte Suprema al dictar el Acta estimó necesario explicitar aquellos grandes principios, que permiten guiar la interpretación de las cuestiones y normas de naturaleza administrativa, existentes en el todos los tribunales sujetos a procesos de reforma. En efecto, el nuevo modelo de diseño organizacional de estos tribunales, supone una separación entre las funciones propiamente jurisdiccionales, y las administrativas, y por tanto, resulta esencial clarificar la definición conceptual entre tales ámbitos.

En tal sentido, el Código del Trabajo establece en su Art. 420 la competencia jurisdiccional de los juzgados del trabajo, que permite distinguir de las cuestiones de naturaleza administrativa, como lo son por ejemplo la designación de personal, su asignación, y evaluación, además de la administración de los recursos financieros, y la gestión y administración del tribunal, entre otras funciones.

Los principios señalados en la **Acta** son los que se indican a continuación:

(i) Principio de Responsabilidad: Conforme a este principio, los funcionarios deben responder administrativamente por el cumplimiento de sus funciones, para lo que se requiere que tales funciones estén suficientemente explicitadas y escrituradas a fin de que sean conocidas por ellos con la debida antelación.

Corresponde al Administrador del Tribunal confeccionar un plan de trabajo del tribunal, en que se describan los diagramas de flujo para el cumplimiento de este objetivo, con una clara descripción de funciones para todas y cada una de las posiciones laborales del respectivo tribunal, y que además incorpore los conductos y canales formales de relaciones internas. En virtud de lo anterior, no puede sancionarse al funcionario que incurra en un error motivado por la falta de instrucciones que rigen sus funciones o por la falta de claridad de las mismas, debiendo en caso de conflicto dirigirse sólo a la autoridad funcional competente en el tribunal, entiéndase el Administrador, Jefe de Unidad, encargados de unidad u otro tipo de supervisión existente o definida al interior del mismo, teniendo en consideración la orgánica estructural definida por diseño organizacional, bajo el concepto de unidad de mando.

(ii) Principio de Legalidad y Competencia: En la práctica significa que cada órgano de un tribunal debe obrar estrictamente en el marco de su competencia, y por tanto, debe respetar la autonomía de los demás, lo cual se traduce por ejemplo, en que los jueces no pueden atribuirse funciones administrativas, por cuanto la adopción de decisiones directivas de carácter administrativo compete exclusivamente al Administrador de Tribunal. Para que ocurra lo anterior, debe tener presente que el ámbito de acción decisional derivará directamente de la descripción de funciones contemplada en el Plan de Trabajo del Tribunal, en el que se propenda a la uniformidad de procesos y a la utilización de recursos tecnológicos, en cuanto ello permita el ahorro de otros recursos.

(iii) Separación de Funciones: La separación se traduce en que le **está prohibido a los jueces disponer instrucciones de carácter administrativo**, ya sean generales o particulares, o establecer exigencias para la administración que importen la modificación de los criterios establecidos por ésta. Por su parte, al Administrador del Tribunal le corresponde dirigir las labores administrativas propias del funcionamiento del juzgado y de coordinación con otros tribunales.

(iv) Principio de Eficiencia: El nuevo sistema de justicia laboral se basa en la especialización y profesionalización de las labores administrativas de apoyo a la gestión judicial, en virtud de lo cual, se deben desarrollar las tareas necesarias para que la gestión del administrador del tribunal genere óptimos resultados en el manejo de los recursos.

(v) Principio de Eficacia: Bajo el entendido que los procesos administrativos son instrumentales en relación al cumplimiento de los objetivos definidos para el Tribunal, los procesos administrativos deben ser flexibles para satisfacer adecuadamente las exigencias y admitir las modificaciones e innovaciones ulteriores que los usuarios internos y externos demanden.

(vi) Principio de Equivalencia de Soportes: Los nuevos juzgados laborales funcionarán bajo la modalidad de carpeta electrónica, lo cual significa que la tramitación de las causas se realizará directamente en Sistema Informático, proporcionado por la Corporación Administrativa del Poder Judicial, eliminando así, los expedientes escritos de los nuevos juzgados. Por tanto, los actos y documentos emanados y recibidos por el Poder Judicial, y suscritos mediante firma electrónica – forma de validación de las actuaciones de cada usuario del tribunal, serán válidos de la misma manera y producirán los mismos efectos que los expedidos por escrito y en soporte de papel, luego que sean incorporados a la carpeta electrónica. En principio este procedimiento pretende que la modernidad de la comunicación digital tenga aplicación y renovación en los tribunales laborales.

C.- Administración de Personal

En esta materia, le corresponderá al administrador del Tribunal gestionar de forma eficiente los recursos humanos dispuestos por ley para cada juzgado. Lo anterior apunta a que será de competencia del administrador, organizar las vacaciones (ya no existe feriado judicial), permisos administrativos y comisiones de servicio de los funcionarios, y coordinar aquella relacionada con los jueces, con la debida anticipación, para obtener una adecuada redistribución de las cargas de trabajo, y gestionar oportunamente ante la Corporación Administrativa del Poder Judicial el financiamiento de las suplencias e interinatos de funcionarios. Por su parte, el Juez Presidente del Comité de Jueces, a proposición del Administrador, debe aprobar la distribución del personal del Tribunal, asegurando el debido funcionamiento de éste, y su normal desempeño. Todos los puestos de trabajo deben contar con un funcionario que tenga los conocimientos suficientes para garantizar la continuidad del servicio mediante la realización eficiente de las labores correspondientes. En este sentido, será responsabilidad del Administrador del Tribunal formular un plan de acción que garantice que cada funcionario esté capacitado para desarrollar más de una actividad o desenvolverse en más de un puesto de trabajo, para lo cual debe definir el programa de capacitación necesario para alcanzar tal fin.

Son cuestiones bastante simples y de lógica que, sin embargo, muchas veces no fueron aplicadas por el modelo antiguo de administración de tribunales, por lo que debieron ser explícitamente consideradas. Al mismo tiempo, romper con una cultura de trabajo requiere ser específicos a la hora de establecer las innovaciones.

Asimismo, es responsabilidad del Administrador evaluar a todo el personal a su cargo, acorde a las directrices y metodología que se instruya para el Poder Judicial, y resguardar la carrera funcionaria del personal del Tribunal en la provisión de concursos, en cuanto aquél cumpla con las exigencias propias del perfil del cargo. En este ámbito, el Juez Presidente al momento de calificar al personal, deberá plasmar sus apreciaciones objetivas de manera escrita, en caso que existieran modificaciones a la propuesta del Administrador realizadas en las pre evaluaciones.

D.- Uso de medios tecnológicos

i. Sistemas Informáticos: Para la tramitación de las causas se utiliza en forma exclusiva el sistema informático, prohibiéndose en consecuencia, la existencia de registros paralelos, ni se formarán carpetas o expedientes físicos para tal efecto. En virtud de lo anterior, los jueces y funcionarios están obligados al uso de los dispositivos técnicos disponibles en el sistema informático, para la correcta individualización y suscripción de documentos asignados para su desempeño. Al mismo tiempo, se hace obligatoria la capacitación en los medios.

En relación a la seguridad de los sistemas informáticos, le corresponde a la Corporación de Asistencia del Poder Judicial la principal responsabilidad de proveer los mecanismos que proporcionen un control efectivo y adecuado para el acceso a la información y seguridad en los casos de siniestros. Para tal efecto, se deberán adoptar las medidas de seguridad que sean necesarias, tales como el resguardo físico del equipamiento crítico para otorgar los servicios a los usuarios, mecanismos de respaldos para reconstitución de datos ante pérdidas, existencia de claves propias, perfiles y privilegios de acuerdo a cada usuario según su rol en el Tribunal, así como la capacitación de los funcionarios.

ii. De las comunicaciones por medios electrónicos: Para las comunicaciones se utilizan los medios electrónicos, sea correo electrónico, vía sistema informático – aplicable para comunicaciones entre tribunales, interconexión respecto de aquellas instituciones con las cuales se cuente con este mecanismo, o cualquier otro medio electrónico idóneo. El ACTA 912007 promueve en forma explícita la suscripción de convenios o acuerdos interinstitucionales que correspondan a nivel local y operativo, respetando los convenios generales suscritos por la Corte Suprema, para que las comunicaciones electrónicas sean realizadas de la forma más expedita. Por último, para que lo anterior se realice en forma efectiva y eficiente, la unidad funcional del Tribunal que determine el Administrador, debe mantener actualizado el registro de todas las direcciones, correos electrónicos, números telefónicos y de fax de los intervinientes que opten por estas vías de comunicación, siendo de responsabilidad de

éstos actualizar sus datos en el Tribunal. Para que ocurra ello, se debe promover que todo litigante, desde su primera solicitud o comparecencia ante el Tribunal, individualice un medio electrónico único de notificación con el fin de facilitar la comunicación expedita de la información de que se trate.

iii. De los Registros: Los registros administrativos deben efectuarse y almacenarse por medios electrónicos, quedando reservado para casos muy excepcionales el uso de libros o archivadores en formato análogo o de papel.

5.- Territorio jurisdiccional de los juzgados de letras de trabajo y de cobranza laboral y previsional y del Procedimiento; organización y funcionamiento.

En el libro V del Código del Trabajo comienza estableciendo el territorio jurisdiccional de los diferentes tribunales laborales en el territorio nacional, estableciendo donde tendrán su sede y la comuna o las comunas a las cuales se extiende su territorio jurisdiccional. Asimismo, a la usanza de otras leyes procesales (Código Orgánico de Tribunales, Ley Tribunales de Familia), el Código Laboral nos señala la comuna, el número de jueces, sede del tribunal y territorio jurisdiccional de cada uno de los tribunales de letras del trabajo.

Los tribunales laborales en nuestro país están compuestos por el número de juez, con la sede y territorio jurisdiccional que se indica en el Art. 415. Al efecto, dispone el Art. 415. Existirá un Juzgado de Letras del Trabajo, 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) Primera Región de Tarapacá: Iquique, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Iquique y Alto Hospicio;

b) Segunda Región de Antofagasta: Antofagasta, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Antofagasta, Mejillones y Sierra Gorda; Calama, con dos jueces, con competencia en las comunas de la provincia de El Loa;

c) Tercera Región, de Atacama: Copiapó, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Copiapó y Tierra Amarilla;

d) Cuarta Región, de Coquimbo: La Serena, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Coquimbo, La Serena y La Higuera;

e) Quinta Región, de Valparaíso: Valparaíso, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Valparaíso, Juan Fernández, Viña del Mar y Concón; San Felipe, con dos jueces, con competencia en las comunas de San Felipe, Catemu, Santa María, Panquehue y Llay Llay.

f) Sexta Región, del Libertador General Bernardo O'Higgins: Rancagua, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Rancagua, Graneros, Mostazal, Codegua, Machalí, Coltauco, Doñihue, Coínco y Olivar;

g) Séptima Región, del Maule: Curicó, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Curicó, Teno, Romeral y Rauco, y Talca, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Talca, Pelarco, Río Claro, San Clemente, Maule, Pencahue y San Rafael;

h) Octava Región, del Bío-Bío: Chillán, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Chillán, Pinto, Coihueco y Chillán Viejo, y Concepción, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Concepción, Penco, Hualqui, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Talcahuano y Hualpén; Los Ángeles, con dos Jueces, con competencia en las comunas de Ángeles, Quilleco y Antuco;

i) Novena Región, de la Araucanía: Temuco, con cinco jueces, con competencia sobre las comunas de Temuco, Vilcún, Melipeuco, Cunco, Freire y Padre Las Casas;

j) Décima Región, de Los Lagos: Puerto Montt, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Puerto Montt y Cochamó; y Castro, con un juez, con competencia sobre las comunas de Castro, Chonchi, Dalcahue, Puqueldón, Queilén y Quellón;

k) Décimo Primera Región, de Aisén del General Carlos Ibáñez del Campo: Coyhaique, con un juez con competencia sobre la misma comuna;

l) Décimo Segunda Región, de Magallanes y Antártica Chilena: Punta Arenas, con un juez, con competencia sobre las comunas de las provincias de Magallanes y Antártica Chilena;

m) Santiago con veintiséis jueces, agrupados en dos juzgados, con trece jueces cada uno, 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; San Miguel con cuatro jueces, 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; San Bernardo, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de San Bernardo y Calera de Tango, y Puente Alto, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de la Provincia Cordillera.

n) Decimocuarta Región de los Ríos: Valdivia, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Valdivia y Corral; Osorno, con dos jueces, con competencia en las comunas de Osorno, San Pablo, Puyehue, Puerto Octay, San Juan de la Costa, Río Negro y Purranque;

o) Décima Quinta Región, de Arica y Parinacota: Arica, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de las provincias de Arica y Parinacota.

En las comunas o agrupaciones de comunas donde no existan tribunales laborales, estas materias serán de competencia de los Juzgados de Letras con competencia en lo Civil (Art. 422).

Por su parte, el Art. 416 establece la existencia de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, indicándonos el número de juez, su sede y su territorio jurisdiccional respectivo. Al efecto, indica ese precepto que existirá un Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, 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, y;

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.

El conocimiento de las materias de competencia de los Juzgados de Cobranza Provisional corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo en aquellos territorios jurisdiccionales en que no existan aquellos (Art.421 inc.2º) y si en el lugar no existiere un Juzgado de Letras del Trabajo su conocimiento corresponderá finalmente a un Juez de Letras con competencia civil en la comuna.(Art. 422).

6.- Competencia absoluta de los Juzgados de Letras del Trabajo.

Los Juzgados de Letras del Trabajo son tribunales especiales y por ello, solo les corresponde conocer de las materias que específicamente se hubieren entregado a su conocimiento por el legislador.

Conforme a lo previsto por el legislador, serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las siguientes materias:

a) Artículo 420 letra a): 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 trabajo, o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral. En virtud de este Art. y del 1º del Código del Trabajo se han ampliado la jurisdicción de los tribunales por parte de la Corte Suprema incluso en casos en que aparentemente la relación no era considerable como laboral en virtud de estar regida por el Estatuto Docente:

“Sexto: Que, en tal virtud y como quiera que con arreglo al inciso tercero del Art. 1º del Código Laboral, los trabajadores de la administración del Estado a que alude su

inciso segundo “se sujetarán a sus normas en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos , es dable concluir que los tribunales del trabajo tienen competencia para conocer de una demanda en que precisamente se hacen valer derechos consultados en el Código del Trabajo, en conformidad con lo prescrito en la letra a) del Art. 420 de este mismo cuerpo legal, ya que, para estos efectos es dable admitir que el Fisco o la respectiva institución estatal tiene la condición de empleador del trabajador que pretende tales derechos.

Séptimo: Que, de acuerdo con lo expuesto, en la medida que la sentencia impugnada negó la competencia judicial para intervenir en una materia que es de conocimiento de los tribunales, ha incurrido en el error de derecho denunciado, el que influyó sustancialmente en la decisión del asunto, corresponde acoger el recurso de casación y anular ese fallo.

Y en conformidad, además, con los Art.s 463 del Código Orgánico de Tribunales y 764, 767, 772 y 785 del Código de Procedimiento Civil, se acoge el recurso de casación en el fondo deducido por el demandante a fojas 160, contra la sentencia de veintinueve de julio de dos mil cinco, escrita a fojas 159, la que, en consecuencia, se invalida y reemplaza por la que se dicta a continuación, separadamente, pero sin nueva vista de la causa” (Juan Aedo Lara con Municipalidad de El Quisco, Rol 46352005, Corte Suprema en sentencia fallada por los Ministros señores Orlando Alvarez, Urbano Marín, Patricio Valdés).

b) Artículo 420 letra b): 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. Aunque pudiera haberse deducido de la descripción correspondiente al numeral anterior, el legislador prefirió especificar que los asuntos que provienen de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva” en los que se hace referencia explícita a juzgados de letras con competencia del trabajo. Para los Profesores Díaz y Lanata, “si bien el texto literal de la norma podría entenderse que la competencia sólo alcanza a aquellas materias en que en forma expresa la ley ha encomendado su conocimiento a estos tribunales, parece sin embargo perfectamente posible sostener que se trata de

una atribución genérica, ya que de concluir lo contrario, no se entendería porqué se estableció esta norma, que sería abiertamente redundante con aquella otra especial que les confiere competencia en materias específicas”¹⁹.

c) Artículo 420 letra c): 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. Parte de las reformas y de la nueva denominación de los juzgados de cobranza es insertar las cuestiones que tengan relación con la aplicación de normas de previsión y seguridad social de trabajadores activos y no activos y empleadores, salvo en materias que tengan relación con declaraciones de invalidez y otorgamiento de licencias médicas, propias del COMPIN.

Esta mención tiene varias implicancias: (i) en primer lugar, hace competente a los juzgados de letras en lo laboral competentes en materias que van más allá de asuntos de trabajadores activos. Incluye normas referentes a la seguridad social, con materias, por ejemplo, referentes a la aplicación de bonos sociales, controversias con Isapres o FONASA, etc.; (ii) esta referencia hace que materias antes propias de los juzgados de competencia común o civiles pasen derechamente a los tribunales laborales. En efecto, el criterio de la Corte Suprema anteriormente consideraba que la materia debía ser entre un trabajador y empleador, introduciendo un criterio de competencia absoluta que no se encuentra en el nuevo texto de la letra citada²⁰; y, (iii) esta es la única de las atribuciones que fueron modificados a partir de la ley 20.087, principal paquete de medidas que reforman el Libro V del Código Laboral.

d) Artículo 420 letra d): 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;

¹⁹ LANATA y DÍAZ. Op. Cit. p. 124.

²⁰ Corte Suprema. Rol 4.298-1994, citado por los profesores LANATA y DÍAZ.

En caso que en la Comuna respectiva no exista un Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, se podrá presentar la demanda ante los juzgados de letras en lo laboral (Art. 421 inc. 2°) y si en dicha comuna tampoco existe un juzgado de letras en lo laboral, la demanda deberá ser presentada ante el juez de letras en lo civil (Art. 5° del C.O.T. y 422)

e) Artículo 420 letra e): “las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social”;

f) Artículo 420 letra f): 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 Art. 69 de la ley N.° 16.744²¹; y,

g) Artículo 420 letra g): todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral.

Esta es la cláusula abierta que establece el legislador para no hacer taxativa la enumeración del Artículo 420 y poder incluir nuevos asuntos a la competencia de los juzgados de letras en lo laboral. Si bien es repetitivo, el mismo Código Laboral en los Art.s 305, 349, 380, 381, 391 en materias de negociación colectiva, ha entregado la competencia respecto de esos asuntos a los tribunales laborales.

²¹ **Artículo 69.-** Cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:
a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y
b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.”

En consecuencia, de los cinco nuevos procedimientos laborales contemplados con la Reforma al sistema procesal laboral y que son los siguientes: Procedimiento de aplicación general u ordinario; Procedimiento de tutela laboral; Procedimiento monitorio; Procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas; y Procedimiento ejecutivo, a los Jueces de Letras del Trabajo corresponderá el conocimiento de los cuatro primeros y a los Juzgados de Ejecución Laboral del último.

El elemento cuantía no recibe aplicación para determinar la competencia de los juzgados del nuevo sistema procesal laboral, por lo cual ellos deben conocer de los asuntos sin importar que ellos revistan el carácter de mayor, menor o mínima cuantía.

Sin embargo, la cuantía si se ha considerado para los efectos de establecer la procedencia de la aplicación del procedimiento monitorio, al señalarnos que este es aplicable solo respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del Art. 162; y de las contiendas a que se refiere el Art. 201 de este Código, sin que respecto de este último caso se señale una limitación en atención a la cuantía.(Art. 496).En todo caso, además de las normas relativas a la cuantía, para la aplicación del procedimiento monitorio se requiere adicionalmente, que previo al ejercicio de la acción judicial se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda, salvo que se trate de las materias reguladas en el Art. 201.(Art. 497). En consecuencia, las materias contempladas en el Art. 201 siempre se tramitan conforme al procedimiento monitorio, y las demás materias laborales serán tramitables conforme al procedimiento monitorio siempre que no superen la cuantía señalada en la ley y hubieren cumplido con el presupuesto de procesabilidad consistente en haber formulado previamente al ejercicio de la acción judicial ante la Inspección del Trabajo.

Finalmente, el fuero no recibe aplicación en materia laboral, no sólo por encontrarnos ante asuntos que se deben tramitar breve y sumariamente conforme a lo

previsto en el Art. 133 del C.O.T., sino que además porque no se ha previsto para su aplicación ante los asuntos que conocen los juzgados de garantía y tribunales de juicio oral, a cuya organización administrativa respecto de los tribunales laborales se ha remitido en el Art. 418.

7.- Competencia absoluta de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional.

La única competencia que el Código Laboral establece para los juzgados de cobranza laboral, y por tanto como parte del objetivo propio de la Reforma Procesal Laboral está en la creación de Juzgados con una única atribución, es la de juzgar los asuntos en que se exija el cumplimiento de obligaciones que consten en títulos ejecutivos de índole laboral, previsión y seguridad social. Al efecto, el Artículo 421, introducido por la ley N°20.022, le entrega a los tribunales de cobranza laboral y previsional las siguientes atribuciones: “Serán de 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.”

No deja de llamar la atención que de 7 atribuciones con las que cuentan los juzgados de letras con competencia en lo laboral, sólo una justifique la creación de nuevos tribunales dentro de las comunas con mayor población. En efecto, los juzgados de cobranza laboral y previsional tienen una doble especialidad: (i) solo se encuentran en tres regiones del territorio nacional; y, (ii) tienen la competencia privativa, puesto que sólo conocen del cumplimiento de obligaciones que emanen de los títulos ejecutivos laborales, y de previsión y de seguridad social.

Como se verá más adelante, detrás de la reforma del procedimiento laboral, el legislador tuvo como objetivo la separación de competencias, con el objeto de descontengionar la actividad de los antiguos Tribunales laborales, que dedicaban más del 50% de la actividad judicial laboral a tramitación de procedimientos de ejecución el

que caracterizaba por ser un procedimiento lleno de trabas provenientes de una legislación que no estaba acorde a los avances tecnológicos en cuanto a la posibilidad de ejecutar las sentencias, lo que además provocaba demora en el conocimiento de otras causas²².

8.- Competencia relativa y Prórroga de la Competencia en materia laboral

Como se sabe, el factor relevante de la competencia relativa es el territorio. La competencia del tribunal en materia laboral se determina, a elección por parte del demandante, y será competente el tribunal del domicilio del demandado o el lugar donde se presten o donde se hayan prestado los servicios, de acuerdo al Artículo 421.

Esta competencia puede ser también la de domicilio del demandante cuando el trabajador haya tenido que trasladar su residencia por motivos del propio trabajo y esta circunstancia conste en el respectivo contrato de trabajo.

Este Art. tiene una explicación bastante práctica. Son varios los trabajos que exigen por sus características el traslado del trabajador a territorios alejados de su domicilio y que cuentan con determinados servicios aparejados al trabajo realizado (alojamientos, pasajes, alimentación, etc.) que se mantienen evidentemente mientras los servicios laborales se mantengan. Un ejemplo de esta práctica son las labores de minería que luego del término de la relación laboral, harían imposible resolver las controversias (justo cuando más de suscitan) de este tipo de trabajos. Este inciso pretende salvaguardar otra de las posibilidades de hacer inútil el procedimiento laboral.

Se echa de menos una referencia a la descripción exacta de domicilio por parte de la normativa, sin embargo, la referencia al lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios facilita la posibilidad de demanda escudando artilugios para evitar la acción de los tribunales.

²² [En línea] <http://www.puntolex.cl/prod_cpl/573/propertyvalue-19417.html> [Consulta: 10 de marzo de 2010].

Sigue estando prohibida la prórroga de la competencia en el Artículo 423 inc. 2°.

En todo caso, debemos resaltar que esta prohibición recae sobre la prórroga expresa, pero no así respecto de la prórroga tácita que es plenamente aplicable, y que en caso de concurrir genera un saneamiento de los vicios que podrían haberse producido con motivo de la defectuosa aplicación de las reglas de la competencia relativa antes señaladas.

De acuerdo con ello, se produce la prórroga tácita de la competencia por parte del demandante por el hecho de ocurrir a interponer la demanda ante el juez laboral incompetente en razón del elemento territorio, o si el demandado, hace, después de personado en el juicio ante el juez laboral incompetente, cualquiera gestión que no sea la de reclamar la incompetencia del juez.

En tales casos, por haberse producido la prórroga tácita de la competencia conforme a lo previsto en el Art. 187 del Código Orgánico de Tribunales no será posible alegar la incompetencia relativa del tribunal laboral, puesto que un tribunal laboral que no era el naturalmente competente para conocer de un determinado asunto, ha llegado a serlo por haberse producido la prórroga tácita.

Finalmente, la distribución de la competencia sólo tiene aplicación respecto de los juzgados de letras del trabajo de Santiago, único lugar en el cual se contempla la existencia de dos juzgados. De acuerdo con ello, se prevé que la Corte de Apelaciones de Santiago determinará anualmente las normas que regirán para la distribución de las causas entre los Juzgados de Letras del Trabajo de su jurisdicción. (Art. 418 inc. 2°).

9.- Reglas generales de la competencia respecto de los tribunales del nuevo sistema procesal laboral.

¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.! Concepto y características.

Debemos recordar, que las reglas generales de la competencia son los principios básicos que establece el legislador respecto de la competencia y que deben aplicarse sin importar la naturaleza del asunto y la clase o jerarquía del tribunal que debe conocer de él.

Estas reglas generales de la competencia se caracterizan por cuanto:

a) **Son generales**, en el sentido de recibir ellas aplicación respecto de todos los asuntos que conocen los tribunales ordinarios, especiales o arbitrales, cualquiera sea su jerarquía, tanto en los asuntos penales y civiles;

b) **Son complementarias**, en cuanto no integran las normas de la competencia absoluta o relativa, pero sirven para determinar las facultades de un tribunal una vez que aquellas han recibido aplicación;

c) **Son consecuenciales**, en cuanto reciben aplicación una vez que se encuentre determinado el tribunal competente de acuerdo a las reglas de la competencia absoluta y relativa; y

d) Su infracción no tiene establecida una sanción única, sino que ella debe determinarse respecto de la violación de cada regla general atendiendo a los diversos principios doctrinarios que motivan su consagración.”²³

Las reglas generales de la competencia se contemplan en los Art.s 109 a 114 del C.O.T. y son las siguientes: 1.-Regla de la Radicación o fijeza (Art. 109);2.- Regla del grado o jerarquía. (Art. 110); 3.- Regla de la extensión (Art. 111); 4.- Regla de la prevención o inexcusabilidad (Art. 112); y 5.- Regla de la ejecución.(Arts. 113 y 114)

²³ MATURANA MIQUEL, CRISTIAN. Separata Introducción, Jurisdicción y competencia. Santiago. 2006. Apuntes Facultad de Derecho Universidad de Chile. P.18 y siguientes.

II. Aplicación de la ~~¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.~~regla general de la competencia de la radicación o fijeza en el sistema procesal laboral.

La regla de la radicación o fijeza, se contempla en el Art. 109 del C.O.T., conforme con el cual: **"Radicado con arreglo a la ley el conocimiento de un negocio ante tribunal competente, no se alterará esta competencia por causa sobreviniente."**

La radicación persigue determinar fijar en forma irrevocable y definitiva la competencia del tribunal que ha de conocer de un asunto, sin que los hechos que acontezcan posteriormente modificando los elementos que se tuvieron en cuenta para determinar la competencia absoluta o relativa puedan alterarla.

La regla de la radicación o fijeza importa la consagración del principio de la seguridad jurídica en materia de competencia, puesto que una vez acaecida ella, las partes sabrán que deberán continuar tramitando siempre el proceso ante ese tribunal, sin importar los hechos que puedan sobrevenir con posterioridad modificando los elementos que se tuvieron en vista para determinar el tribunal competente.

De acuerdo a lo previsto en el citado Art.109 del CGO., para que se produzca la radicación del conocimiento de un asunto ante un tribunal es menester que concurra los siguientes elementos:

a.- Actividad del tribunal.

Es menester para que se produzca la radicación de un asunto ante un tribunal competente que este haya intervenido en el conocimiento del asunto, sea actuando de oficio o a petición de parte.

Jamás será posible entender que el conocimiento de un asunto se ha radicado ante un tribunal, si éste no ha actuado para su conocimiento.

b.- Competencia del tribunal interviniente.

Para que se produzca la radicación no basta con la intervención de un tribunal en el conocimiento de un asunto, sino que se requiere que esa actividad se hubiere realizado por un tribunal que sea competente de acuerdo con las reglas de la competencia absoluta y relativa.

Al efecto, el Art.109 establece claramente que la radicación del conocimiento del asunto debe efectuarse "ante tribunal competente".

c.- Intervención del tribunal con arreglo a derecho.

Finalmente, la intervención del tribunal competente debe haberse efectuado con arreglo a derecho, puesto que si las actuaciones realizadas por el tribunal y las partes adolecen de irregularidades o se efectuaron ante un tribunal incompetente, éstas podrán ser declaradas nulas y en consecuencia no producirán efecto alguno.

La determinación del momento en que se produce la radicación de la competencia ante un tribunal tiene gran importancia, puesto que desde ese instante la modificación de los antecedentes fácticos que se tuvieron presente para fijar el tribunal competente no serán aptos para alterarla en virtud de esa causa sobreviniente.²⁴

En materia laboral, al igual que en materia civil, la radicación ante el tribunal competente se produce desde la notificación válida de la demanda, instante a partir del cual se entiende constituida la relación jurídica procesal y generado el estado de litis pendencia.

En caso que la notificación válida de la demanda se hubiere producido ante un tribunal incompetente de acuerdo a las reglas de la competencia absoluta no se habrá producido la radicación por la falta de concurrencia de uno de sus elementos, vicio

²⁴ Maturana. Ibid.

respecto del cual no existe plazo para formular el incidente de nulidad procesal de acuerdo a lo previsto en el inciso segundo del Art. 83 del C.P.C.

En caso que la notificación válida de la demanda se hubiere producido ante un tribunal incompetente de acuerdo a las reglas de la competencia relativa es posible que se produzca la radicación si el demandado contesta la demanda sin alegar la incompetencia del tribunal o se genera su rebeldía por no contestar la demanda dentro del plazo fatal que el legislador contempla al efecto, puesto que en tales casos se genera la prórroga tácita de la competencia conforme a lo previsto en el Art. 187 del C.O.T..

La radicación es una regla general de la competencia de carácter general y de rango legal. Como toda norma de carácter general y de rango legal es posible que se contemple la existencia de excepciones a su respecto, las que requieren de un texto legal expreso.

Las excepciones a la regla de la radicación consisten en que, no obstante encontrarse fijado el tribunal competente para el conocimiento y resolución del asunto, por un hecho posterior el proceso debe pasar al conocimiento de otro tribunal para su tramitación y fallo.

En materia laboral no existen excepciones a la regla de la radicación, dado que estimamos que no es aplicable el compromiso respecto de las materias laborales por tratarse de materias regidas por normas de orden público e indisponibles para las partes; y la acumulación de autos se contempla respecto de procesos que se encuentren pendientes ante el mismo tribunal según lo establecido en el Art. 449.

3.- ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia. Aplicación de la ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia. regla general de la competencia de la regla del grado o jerarquía en el sistema procesal laboral.

Esta regla se establece con el objetivo de determinar, desde el inicio del procedimiento, el tribunal superior que debe conocer de un asunto en segunda instancia en caso de deducirse algún recurso de apelación o el trámite de la consulta, cuando ella

sea procedente, ante el tribunal inferior. Una vez determinado el tribunal de alzada, esta designación nunca podrá verse alterada, por tratarse de materias de orden publico, indisponibles y no prorrogable por las partes.

La regla se establece en el Art. 110 del C.O.T. según la cual **"Una vez fijada con arreglo a la ley la competencia de un juez inferior para conocer en primera instancia de un determinado asunto, queda igualmente fijada la del tribunal superior que debe conocer del mismo asunto en segunda instancia"**.

La regla del grado o jerarquía tiene por objeto determinar el tribunal de alzada o superior que va a conocer de un recurso deducido ante un tribunal inferior, siendo de orden público e irrenunciable.

En consecuencia, nunca podrá haber prórroga de la competencia respecto de un tribunal superior jerárquico, ya que sólo éste podrá conocer del recurso de apelación u otro deducido para ante el tribunal superior jerárquico de aquel inferior que dictó la resolución impugnada y que, además, debe conceder el recurso para ante su superior (Art. 182 C.O.T.).

Los elementos que deben concurrir para la aplicación del grado o jerarquía son los siguientes:

a.- Que el asunto se encuentre legalmente radicado ante un juez de única o primera instancia; y,

b.- Que sea procedente el recurso de apelación u otro medio de impugnación en contra de la resolución pronunciada por el tribunal de primera instancia o inferior jerárquico.

Concurriendo estos elementos queda determinado de pleno derecho el tribunal superior jerárquico que debe conocer del recurso, que siempre será el superior jerárquico del de primera instancia o inferior jerárquico.

La aplicación de la regla del grado o jerarquía se fundamenta en la estructura jerárquica piramidal de los tribunales.

De acuerdo con lo anterior, de la apelación en contra de resoluciones dictadas en primera instancia (Art. 476) como del recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva (Art. 477) dictada por el juez de trabajo o de cobranza laboral o provisional, conoce la Corte de Apelaciones respectiva; y del recurso de unificación de jurisprudencia en contra de la sentencia que falla el recurso de nulidad pronunciado por una Corte de Apelaciones conoce la Corte Suprema. (Art. 483 –A)

4.- ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia. Aplicación de la ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia. regla general de la competencia de la extensión en el sistema procesal laboral.

Esta regla de la extensión es muy trascendente al determinar los asuntos vinculados al asunto principal pueden llegar a ser de conocimiento del tribunal ante el cual se tramita la causa.

La regla de la extensión se establece en el Art. 111 C.O.T. en los siguientes términos:

"El tribunal que es competente para conocer de un asunto lo es igualmente para conocer de todas las incidencias que en él se promuevan.

Lo es también para conocer de las cuestiones que se susciten por vía de reconvencción o de compensación, aunque el conocimiento de estas cuestiones, atendida su cuantía, hubiere de corresponder a un juez inferior si se entablaran por separado".

El Profesor y Ex- Decano de nuestra Facultad, don Mario Mosquera define esta regla de la siguiente manera: "La regla general de la extensión consiste en que el tribunal que es competente para conocer del asunto principal que se promueve ante él, es también

competente para conocer de todo aquello que se vincula al asunto principal y que lo conduce a la decisión del conflicto".

El tribunal es naturalmente competente para conocer del asunto principal, pero en cada caso se generan situaciones que sería absurdo que no conociera, dada su vinculación con aquél. No obstante lo anterior, el legislador procesal chileno no quiso correr riesgos y señaló perentoriamente todo aquello vinculado al asunto principal que, en virtud de esta regla, el tribunal puede llegar a conocer.

El objetivo de la regla de la extensión es proporcionar unidad al procedimiento, permitiendo al juez avocarse al conocimiento de otros asuntos independientes o accesorios que complementen o adicionen el planteamiento de la acción principal y sus excepciones²⁵.

La determinación de las materias a las cuales se extiende la competencia del tribunal para su conocimiento y fallo tiene gran trascendencia, puesto que su infracción puede llegar a configurar el vicio de ultrapetita que da lugar a la interposición del recurso de nulidad en contra de la sentencia que se dicte para la resolución del asunto (Art.478 letra e).

De conformidad con la regla del Art. 111 del C.O.T., el tribunal en virtud de la regla de la extensión en materia civil puede conocer de: el asunto principal, los incidentes, la reconvenición y la compensación. Además, el tribunal de primera instancia puede conocer de la ejecución de la sentencia por él pronunciada de acuerdo a lo previsto en los arts 113 y 114 del C.O.T. Veremos como en relación con esos asuntos se aplica la regla de la extensión en materia laboral.

a.- El asunto principal.

²⁵ COLOMBO CAMPBELL, JUAN. La competencia. 4° edición. Santiago. Editorial Jurídica. 2004. P.65.

El asunto principal se encuentra configurado en materia laboral básicamente por las pretensiones que el demandante formula en el proceso, la que debe hacer valer en la parte petitoria de su demanda (Art.446 N°5) y por las alegaciones, defensas y excepciones que el demandado formula respecto de la pretensión laboral hecha valer en su contra, las que debe señalar en la contestación de la demanda (Art. 452).

b.- Los incidentes.

Incidente es toda cuestión accesoria de un juicio que requiere pronunciamiento especial del Tribunal (Art. 82 C.P.C.). El Tribunal que es competente para conocer del asunto principal también lo es para conocer de los incidentes, ordinarios o especiales, que se promovieren en el transcurso del procedimiento.

c.- La reconvencción.

La reconvencción es la demanda formulada por el demandado en su escrito de contestación a la demanda y que se inserta en el primitivo procedimiento o juicio en tramitación iniciado por el demandante (Art. 452). La reconvencción sólo puede aplicarse en el juicio ordinario laboral, cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que esté íntimamente ligada a ella.

En consecuencia, no procede que se deduzca reconvenccionalmente ninguna demanda reconvenccional si ella no dice relación con una pretensión laboral que sea competencia del juzgado laboral y que además se encuentre íntimamente ligada a ella

d.- La compensación.

Por otra parte, la competencia del tribunal que conoce de un asunto se extiende al conocimiento de la compensación que haga valer el demandado. Desde la perspectiva sustancial civil, la compensación es un modo de extinguir las obligaciones civiles. El Art. 1655 C.C. señala el efecto que produce la convención en estudio: "Cuando dos personas

son deudoras una de otra, se opera entre ellas una compensación que extingue ambas deudas, del modo y en los casos que van a explicarse".

La doctrina sustancial civil, en general, está concorde en señalar, sobre la base de lo dispuesto en los Arts.1655 y 1656 C.C., que la compensación es un modo de extinguir obligaciones recíprocas existentes entre dos personas, hasta concurrencia de la de menor valor. Desde el punto de vista instrumental, la compensación es una excepción perentoria, es decir, un medio de defensa que puede hacer valer el demandado y que ataca y enerva el fondo de la acción deducida de manera definitiva (Art.303, N°6 C.P.C., interpretado a contrario sensu). De este modo, para el Derecho Procesal, la compensación es una excepción que afecta el fondo de la pretensión del actor por la cual el demandado persigue obtener la declaración de la extinción del crédito invocado por el demandante hasta la concurrencia de su monto, fundado en su calidad de acreedor recíproco.

No se trata de una demanda, como en la reconvención, sino que es una excepción que, al oponerse, pasa a formar parte del conflicto al cual el tribunal debe avocar su conocimiento y que, por tanto, debe ser resuelta en el fallo. En todo caso, estimamos que la obligación que se pretende compensar debe tener carácter laboral, dado que no se posee competencia por parte de estos tribunales especiales para pronunciarse sobre materias que no revistan dicha naturaleza.

e.- Ejecución de la sentencia.

De acuerdo a lo previsto en los arts. 113 y 114 del C.O.T., que contemplan la regla general de la competencia de la ejecución a la cual nos referiremos más adelante.

5.- ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.Aplicación de la ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.regla general de la competencia de la prevención o inexcusabilidad en el sistema procesal laboral.

Se establece esta regla en el Art. 112 del C.O.T. según la cual "siempre que según la ley fueren competentes para conocer de un mismo asunto dos o más tribunales, ninguno

de ellos podrá excusarse del conocimiento bajo el pretexto de haber otros tribunales que puedan conocer del mismo asunto; pero el que haya prevenido en el conocimiento excluye a los demás, los cuales cesan desde entonces de ser competentes".

Este Art. no es más que una aplicación de uno de los fundamentos o bases del ejercicio de la Jurisdicción consagrado en el inciso segundo del Art.76 de la C.Pol. y en el Art.10, inc.2º C.O.T., en cuya virtud, reclamada la intervención de los tribunales "en forma legal y en negocios de su competencia, no podrán excusarse de ejercer su autoridad ni aún por falta de ley que resuelva la contienda sometida a su decisión".

Los elementos que deben concurrir para la aplicación de la regla de la prevención o inexcusabilidad son los siguientes:

a.- Que de acuerdo con las reglas de la competencia existieren dos o más tribunales potencialmente competentes para el conocimiento del asunto.

Esta situación es la que se presenta en todos los casos en que existe competencia acumulativa o preventiva para el conocimiento de un asunto, es decir, cuando hay dos o más tribunales que pueden potencialmente conocer de un mismo asunto.

Ello acontece respecto del elemento competencia relativa en los asuntos laborales, puesto que según el Art. 423 será 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. Asimismo, podrá 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.

b.- Que el demandante presente su demanda ante uno de ellos.

En materia laboral, el demandante puede, en caso que existan dos o más tribunales potencialmente competentes para conocer de un asunto, requerir a su arbitrio la

intervención de cualquiera de ellos para conocer del asunto, sin que ninguno pueda excusarse de conocer del asunto bajo pretexto de existir otros tribunales competentes para ello.

Este es el aspecto de la regla que le otorga la denominación de inexcusabilidad.

c.- Que uno de los tribunales laborales que posea una competencia potencial prevenga en el conocimiento del asunto, instante a partir del cual cesa la competencia de los otros tribunales que hubieren sido potencialmente competentes para conocer de él.

En este aspecto, se contempla la denominación de esta regla como "de la prevención", puesto que apenas comience a conocer uno de los tribunales competentes (prevenga en el conocimiento), se produce automáticamente la extinción de la potencial competencia del o de los otros tribunales. Se habla del tribunal que "previno" como aquel tribunal laboral que conoce primero.

6.- ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia. Aplicación de la ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.regla general de la competencia de la ejecución en el sistema procesal laboral.

Señala el Art. 113, inc.1º C.O.T. que "la ejecución de las resoluciones corresponde a los tribunales que las hubieren pronunciado en primera o en única instancia".

Esta regla hace radicar el cumplimiento de las resoluciones en los tribunales que las pronuncian en primera o en única instancia.

Este principio de carácter general en materia laboral reconoce tres excepciones:

1º.- En el nuevo sistema procesal laboral, la ejecución de la sentencia definitiva no debe ser ejecutada ante el Juzgado de Letras del Trabajo que la pronunció, sino que ante el Juzgado de Cobranza Laboral y provisional en los lugares en que se contemplare su existencia (Art. 466).

Esta excepción no es nueva en el sistema, dado que en el nuevo sistema procesal penal, la ejecución de la parte civil de la sentencia definitiva dictada dentro del proceso penal no debe ser ejecutada ante los tribunales penales, sino que ante el juzgado de letras civil que fuere competente conforme a las reglas generales.

De conformidad a lo previsto en el Art. 349 del C.P.P., tanto en caso de absolución como en el de condena deberá el tribunal pronunciarse acerca de la demanda civil válidamente interpuesta.”

Por otra parte, el inciso final del Art. 172 del C.O.T. haciendo una clara excepción a la regla general de la ejecución, nos señala que será competente para conocer de la ejecución de la decisión civil de las sentencias definitivas dictadas por los jueces con competencia penal, el tribunal civil que fuere competente conforme a las reglas generales.

En consecuencia, si se hubiere pronunciado una sentencia definitiva penal, acogiendo la demanda civil deducida por la víctima en contra del imputado, único caso en que ello es posible ante los tribunales del crimen en el nuevo sistema procesal penal, la ejecución de la sentencia civil no deberá seguirse ante ellos, sino que ante el tribunal civil que fuere competente conforme a las reglas generales.

2.- Los tribunales que conozcan de los recursos de apelación, nulidad, unificación de jurisprudencia o revisión, ejecutarán las resoluciones que dictaren para la sustanciación de dichos recursos.

Es obvio que los tribunales que conocen de los recursos están investidos de la facultad de ejecutar las resoluciones que pronuncien durante su tramitación. Al efecto, el inciso 2º del Art. 113 C.O.T. señala que " De igual manera, los tribunales que conozcan de la revisión de las sentencias firmes o de los recursos de apelación, casación o de nulidad contra sentencias definitivas penales, ejecutarán los fallos que dicten para su sustanciación. Podrán también decretar el pago de las costas adeudadas a los

funcionarios que hubieren intervenido en su tramitación, reservando el de las demás costas para que sea decretado por el tribunal de primera instancia".

Si bien la regla del Art. 113 C.O.T., es plenamente aplicable en lo relativo al cumplimiento de los autos y decretos, no lo es respecto de otras resoluciones.

En efecto, tratándose de las sentencias definitivas o interlocutorias, que conlleven una condena, se puede solicitar su cumplimiento o ejecución conforme al procedimiento que se contempla en el párrafo 4° del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

CAPITULO III

LOS PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL NUEVO SISTEMA PROCESAL LABORAL

1.- Concepto

Américo Plá Rodríguez, profesor uruguayo, define a los principios formativos del procedimiento como: “Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de los existentes y resolver los casos no previstos”.

Diferentes corrientes han asignado a estos principios como una suma de valoraciones normativas, principios y criterios de valoración que constituyen el fundamento del orden jurídico, que entendería una función generadora de la norma en el caso singular.

Sin embargo tendencias modernas no entregan la categoría de “principios” a estas directrices del procedimiento, en circunstancias de que los principios generan normas prácticas y no admitan excepciones, salvo en aquellos casos en que dos o más elementos formativos caigan en contradicción. En consecuencia, para Walter y Lanata se trata de “las diferentes orientaciones que sigue cada nación para construir su sistema procesal”²⁶.

Las motivaciones sistémicas de la reforma procesal laboral se encuentran contenidas en la inclusión y aplicación de los principios formativos. El mismo resumen de los contenidos aprobados por la Comisión Trabajo de la Cámara de Diputados “Los Art.s 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431 y 432, contienen los principios formativos del

²⁶ Walter y Lanata. Op. Cit. p. 78.

nuevo procedimiento. Dichos principios fueron acordados en una instancia denominada Foro para la Reforma de la Judicatura Laboral y Previsional, en la que participaron organizaciones de trabajadores, jueces del trabajo Ministros de Corte, abogados del ramo y sectores académicos de varias universidades del país. No son abstracción, se materializan en normas jurídicas, las que a su vez caracterizan el proceso diseñado para satisfacer necesidades en base a los objetivos que se persiguen”.²⁷ . Al mismo tiempo, la inclusión de los principios formativos es un método utilizado en varios cuerpos legales de procedimiento como Código Modelo para Iberoamérica, o que se expresan así en materias penales y de familia.

La inspiración del nuevo procedimiento laboral es básicamente la idea de lograr la efectividad de los derechos sustantivos que la ley consagra. En efecto, la inclusión de principios formativos no es más que la especialización de un derecho fundamental: el debido proceso. En efecto, el debido proceso, norma consagrada en la constitución en el Art. 19N°5. El contenido que alcanza esta norma comprende varias garantías que han sido determinadas por varios tratados internacionales ratificados por Chile como la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948); Convención Americana sobre Derechos Humanos de San José de Costa Rica (1969); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas (1966): a) un juicio justo o fair trail; parámetro general que denota un concepto flexible y no rígido de lo que debe significar un juicio, en cuanto a no generar arbitrariedades por su sólo contenido normativo o aplicación; b) una audiencia oral y pública como centro del proceso, que en los procesos declarativos ha tomado forma como único método que garantiza la intermediación y celeridad del procedimiento²⁸; c) a ser juzgado por un tribunal competente, independiente e imparcial establecido con anterioridad por la ley; d) el derecho a ser juzgado en un plazo razonable.

En consecuencia, de acuerdo a lo antes expresado, podemos decir que los principios formativos del procedimiento laboral no son en sí principios, sino que son la

²⁷ Biblioteca del Congreso Nacional. Op. cit. p. 117.

²⁸ Lo que se vio reflejado en el trámite de la ley en un sistemático rechazo a propuesta de incluir la posibilidad en algunas actuaciones de la frase “o escrito”.

concretización el principio que rige al derecho procesal como lo es el debido proceso, principio que no admite excepciones.

Junto a esto, en un segundo orden de aplicación del debido proceso es el de las orientaciones sistémicas que el legislador tome en cada procedimiento. En el nuestro, particularmente en los últimos años, han sido transversales a las diferentes reformas los mismos principios formativos.

Al mismo tiempo, estas orientaciones deben tomar en cuenta que la práctica del derecho laboral cuenta con principios que se encuentran no en el procedimiento laboral sino que en la génesis del derecho laboral per se. En efecto el juez laboral, junto con sentenciar debe intentar suplir la inferioridad jurídica en que se encuentra el trabajador frente al empleador en el juicio y debe tener en claro que el derecho del Trabajo nació y ha evolucionado con miras a proteger a una de las partes de la relación jurídico laboral: el económicamente débil.

Las orientaciones del nuevo proceso laboral se consagran en el Artículo 425 del que establece: “Los procedimientos del trabajo serán **orales, públicos y concentrados**. Primarán en ellos los principios de **la intermediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.**”

2.- Principio de la Oralidad

El principio de la oralidad supone que en los actos procesales predomina lo hablado sobre lo escrito como medio de expresión y comunicación entre los sujetos que intervienen en el proceso (trabajador, empleador y juez, sin perjuicio que se documenten en actas.

Sus objetos, entre varios que se han dicho, son (i) permitir el contacto directo de las partes con el juez, especialmente en la aportación de las pruebas a fin de obtener una real aproximación a la verdad material, requiriendo de aquél una actividad inquisitiva y gran capacidad de retención, dando al mismo tiempo a las partes la

posibilidad de ejercer sus derechos ante la autoridad correspondiente; (ii) junto con la concentración y publicidad, entregar transparencia al procedimiento establecido, en cuanto a que todas las partes del procedimiento conocen y participan en la conformación de la relación procesal; o, (iii) evitar la demora en el procedimiento de acuerdo a su naturaleza declarativa de derechos.

La relación descrita en el punto ii a través de la palabra es la tendencia predominante en el Derecho comparado, especialmente en sistemas que se han reformado dramáticamente como el español. La oralidad acerca a los justiciados con quienes tienen el deber de ejercer la Justicia, obligando a los jueces a que sus actuaciones y en lo particular, sus resoluciones, sean entendibles por los ciudadanos, lo que legitima el sistema judicial, logrando además la aplicación de los demás principios informadores del proceso laboral.

De acuerdo al Art. 425 la oralidad es la norma general en cuanto a las actuaciones procesales. Establece ese precepto en su inciso segundo que “todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley.

En consecuencia, las audiencias preparatorias y de juicio de los juicios ordinarios, dentro de los cuales se incluye el nuevo juicio de tutela laboral y en la audiencia única de los juicios monitorios, se encuentran sujetas a la oralidad.

Las excepciones a la oralidad son los actos procesales escritos designados expresamente por la normativa procedimental.. Así tenemos entonces que deberán ser escritos las actuaciones que a continuación se describen:

- i. La demanda (Art. 446)
- ii. La contestación de la demanda (Art. 452)
- iii. Las excepciones (Art. 452)
- iv. La demanda reconvenzional (Art.452)
- v. La sentencia que se dicte fuera de audiencia (Art.457)

- vi. El recurso de nulidad que se interpone contra la sentencia definitiva. (Art. 477)
- vii. La reposición interpuesta fuera de audiencia contra autos, decretos y sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio o hagan imposible su continuación. (Artículo 475)
- viii. La apelación interpuesta contra la caducidad e incompetencia decretadas en la primera resolución del tribunal (Art. 447)
- ix. La apelación que se interpone en contra de la primera resolución del tribunal que rechaza de plano la demanda cuando no se acompaña la resolución final de la entidad de previsión o seguridad social que se pronuncia sobre la materia que se demanda (Art. 447).

De las actuaciones orales realizadas debe dejarse constancia en un registro. Al efecto, el inciso final del Art. 425 del Código del Trabajo ordena que: “Las actuaciones realizadas oralmente, por o ante el juez de la causa, serán registradas por cualquier medio apto para producir fe y que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Se considerarán válidos, para estos efectos, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica. La audiencia deberá ser registrada íntegramente, como asimismo todas las resoluciones, incluyendo la sentencia que el juez dicte fuera de ella”.

Toda cuestión que suceda en audiencias preparatorias, de juicio y únicas que se desarrollen en el tribunal debe ser registrado en sistemas que permitan tanto al tribunal como las partes tener conocimiento de lo que ocurrió, dejándose constancia de la hora de inicio y de término, quien preside la audiencia, quienes comparecen a ejercer sus derechos, de los incidentes, atendiendo a la ritualidad que para cada una de las audiencias establecen los Art.s 453 y 454 del Código del Trabajo. Este registro de la audiencia oral tiene que ver también y se relaciona con el principio de la publicidad que rige al procedimiento.

En efecto, el Poder Judicial ha iniciado un esfuerzo aún largamente perfeccionable como lo es el sistema de registro es único para todos los tribunales laborales que se

encuentra a disposición de los usuarios en la web: www.poderjudicial.cl desde donde se pueden descargar los registros escritos de las distintas causas laborales.

3.- Principio de la Publicidad

El principio de la publicidad se contempla para permitir un acceso directo a las gestiones del procedimiento en dos sentidos: primero, asistencia a las audiencias y segundo, acceso a los sistemas de registro de las actuaciones, pudiendo afirmarse que es una consecuencia de la transparencia que pretende entregarse a los procedimientos a través de la triada oralidad, concentración y publicidad.

La publicidad de los actos procesales da a la ciudadanía la sensación de transparencia de la Justicia, permitiendo además un control público de las soluciones de las controversias jurídicas, como también, una unificación o traspaso de información de las soluciones a las controversias que se plantean en las relaciones laborales.²⁹

En particular, la regla general la establece el Artículo 428: “Los actos procesales serán públicos...”.

Con el establecimiento de esa norma no se ha hecho más que aplicar el procedimiento laboral un principio consagrado con dimensiones de carácter general y obligatorio en nuestro ordenamiento jurídico.

²⁹ A nuestro parecer, fundamental fue la modificación introducida: Artículo 427.- Esta disposición consagra los principios de celeridad y de concentración del procedimiento. Se presentó una indicación: De los Diputados Bustos, Burgos y Ceroni para intercalar, en el Art. 427, entre los vocablos “procesales” y “deberán”, la siguiente frase: “serán públicos y”. La indicación tiene por objeto concretar, además, la exigencia de publicidad de los actos procesales. Se aprobó la indicación, por unanimidad. Artículo 428.- Señala que las actuaciones serán públicas, salvo que el tribunal disponga lo contrario por resolución fundada. Se presentó una indicación: De los Diputados Bustos, Burgos y Ceroni para suprimirlo. Se aprobó la indicación, por unanimidad, atendido que la declaración en él contenida fue incorporada en el Art. 427.

En efecto, la publicidad de las actuaciones judiciales se reconoce como un principio transversal en nuestro ordenamiento jurídico, encontrándose consagrado en relación a los órganos del Estado en la Constitución Política de la República, en atención a las actuaciones judiciales en el Código Orgánico de Tribunales, lo que se reitera en forma expresa en la nueva justicia procesal penal, laboral y de familia.

La Constitución Política de la República dispone expresamente, en el inciso 2° de su Art. 8, que “son públicos los actos y resoluciones de los órganos del Estado, así como sus fundamentos y los procedimientos que utilicen. Sin embargo, sólo una ley de quórum calificado podrá establecer la reserva o secreto de aquéllos o éstos, cuando la publicidad afectare el debido cumplimiento de las funciones de dichos órganos, los derechos de las personas, la seguridad de la Nación o el interés nacional”.

Entonces, la Constitución consagra la publicidad como marco rector del sistema, pero al mismo tiempo configura su restricción al advertir una posible colisión de derechos con otros bienes jurídicos en juego que se encuentran asegurados asimismo por la Carta Fundamental.

En base a esta regulación constitucional se dictó la Ley N° 20.285, sobre acceso a la información pública. Esta normativa dispone en el inciso 1° de su Art. 5, contenido en el título II denominado “De la Publicidad de la Información de los Órganos de la Administración del Estado”, que: “(...) los actos y resoluciones de los órganos de la Administración del Estado, sus fundamentos, los documentos que les sirvan de sustento o complemento directo y esencial, y los procedimientos que se utilicen para su dictación, son públicos, salvo las excepciones que establece esta ley y las previstas en otras leyes de quórum calificado”.

Si bien la referida norma requiere un análisis separado y pormenorizado, cabe resaltar aquí que, a lo menos, dos disposiciones:

- Conforme lo dispuesto en el Art. octavo transitorio de dicho cuerpo legal, los tribunales que forman parte del Poder Judicial, de acuerdo a lo establecido en el Art. 5°

del Código Orgánico de Tribunales, a través de su Corporación Administrativa, deberán mantener a disposición permanente del público, en sus sitios electrónicos, y debidamente actualizados, los antecedentes indicados en el Art. 7° de dicha ley. Dentro de estos antecedentes se contemplan, en la letra g), “Los actos y resoluciones que tengan efectos sobre terceros”.

- El Art. 21 contempla las causales de secreto o reserva en cuya virtud los órganos de la administración del Estado pueden denegar total o parcialmente el acceso a la información, dentro de las cuales cabe mencionar los casos en que la publicidad, comunicación o conocimiento afecte los derechos de las personas, particularmente tratándose de su seguridad, su salud, la esfera de su vida privada o derechos de carácter comercial o económico.

Como se puede observar la regulación en comento, igualmente advierte una posible colisión de derechos, especialmente entre publicidad y la protección de la esfera privada -derecho a la privacidad o intimidad-, pero no entrega al efecto alguna solución determinada, sino que lo deja un margen de discrecionalidad al intérprete.

Reiterando la misma idea, el Código Orgánico de Tribunales, por su parte, dispone en su Art. 9 que: “los actos de los tribunales son públicos, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley”, lo que se ha reconocido por la doctrina como una base orgánica de los tribunales chilenos.

A su vez, en el marco del nuevo sistema Laboral, el Código del Trabajo contempla expresamente en su Art. 425 que “los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados (...)” y repite en su Art. 428 que “los actos procesales serán públicos (...)”.

Con anterioridad a la reciente reforma, en el antiguo proceso laboral chileno no existía norma como existe hoy, que consagrara en forma expresa la publicidad. Así, no obstante que debía aplicarse plenamente la publicidad en virtud de existir norma legal expresa en el Código Orgánico de Tribunales, las audiencias de conciliación y prueba

no eran públicas. Este problema hoy está expresamente solucionado desde que nueva reforma dispone perentoriamente que los procedimientos laborales sean públicos.

En relación con el nuevo proceso penal, el principio de publicidad está presente en las distintas etapas de este procedimiento: etapa de investigación, audiencia preparatoria del juicio oral y finalmente el juicio oral propiamente tal.

En lo que respecta a la audiencia de juicio oral el Art. 289 del Código Procesal Penal, dispone que la misma será pública. Sin perjuicio de ello, el tribunal puede disponer, a petición de parte y por resolución fundada, una o más de ciertas medidas, cuando considere que ello es necesario para proteger la intimidad, el honor o la seguridad de cualquier persona que deba tomar parte en el juicio; o evitar la divulgación de un secreto protegido en la ley. Dentro de las medidas se encuentran: a) impedir el acceso u ordenar la salida de personas determinadas de la sala donde se efectuaré la audiencia, b) impedir el acceso del público en general u ordenar la salida para la práctica de pruebas específicas, y c) prohibir al fiscal, a los demás intervinientes y a sus abogados que entreguen información o formulen declaraciones a los medios de comunicación social durante el desarrollo del juicio. A su vez se establece que los medios de comunicación social podrán fotografiar, filmar o transmitir alguna parte de la audiencia que el tribunal determinare, salvo que las partes se opusieren a ello. Así si sólo alguno de los intervinientes se opusiere, el tribunal resolverá.

En este ámbito -penal- es posible observar disposiciones especiales referentes a la aplicación del principio de publicidad, en las cuales el legislador tomó una opción con respecto a la posible colisión de derechos que las situaciones reguladas podrían significar. Así por ejemplo el Art. 33 de la Ley N° 19.733, sobre libertades de opinión e información y ejercicio del periodismo, prohíbe la divulgación, por cualquier medio de comunicación social, de la identidad de menores de edad que sean autores, cómplices, encubridores o testigos de delitos, o de cualquier otro antecedente que conduzca a ella como de las víctimas de alguno de los delitos contemplados en el Título VII, "Crímenes y simples delitos contra el orden de las familias y contra la moralidad pública", del Libro

II del Código Penal, en este último caso dicha prohibición no rige si la víctima consiente expresamente en la divulgación.

Como es posible apreciar en nuestro ordenamiento jurídico se reconoce la publicidad en todo el procedimiento y en cada una de las actuaciones que constituyen los nuevos procesos, estableciendo excepciones en casos expresamente regulados, que constituyen situaciones donde la publicidad colisiona con otros derechos comprometidos.

Asimismo, es primordial hacer hincapié en que no sólo en el ámbito interno se ha reconocido el principio de publicidad, sino también ha sido consagrado en distintos tratados internacionales ratificados y vigentes en Chile. Dentro de los cuales, especial atención merece el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana de Derechos Humanos.

El Pacto de Derechos Civiles y Políticos en su Art. 14.1 apela a la publicidad como marco básico de los procesos judiciales, limitando su actuación en la medida que existan otros bienes jurídicos en juego que colisionan con ésta³⁰. Reafirmando una idea similar el Pacto de San José de Costa Rica en su Art. 8 dispone respecto de las garantías judiciales en el punto número 5 que el proceso penal debe ser público, salvo en lo que sea necesario para preservar los intereses de la justicia.³¹

4.- Principio de la Concentración

³⁰ Artículo 14.1 Pacto de Derechos Civiles y Políticos "(...) Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil. La prensa y el público podrán ser excluidos de la totalidad o parte de los juicios por consideraciones de moral, orden público o seguridad nacional en una sociedad democrática, o cuando lo exija el interés de la vida privada de las partes o, en la medida estrictamente necesaria en opinión del tribunal, cuando por circunstancias especiales del asunto la publicidad pudiera perjudicar a los intereses de la justicia; pero toda sentencia en materia penal o contenciosa será pública, excepto en los casos en que el interés de menores de edad exija lo contrario, o en las acusaciones referentes a pleitos matrimoniales o a la tutela de menores".

³¹ COCIÑA, CONSTANZA. Los principios consagrados en la ley nº 19.968, que rigen los procedimientos ante los tribunales de familia. Memoria de Prueba. Facultad de Derecho. Universidad de Chile. 2009.

4.1 Concepto y alcance.

El principio de concentración, como nos señala Constanza Cociña se opone lógicamente al de desconcentración³², y puede definirse como aquel en virtud del cual los distintos actos del procedimiento deben reunirse en una o unas pocas oportunidades lo más próximas posibles en el tiempo. Aplicado a un procedimiento oral -que, a su vez, supone la concentración de los actos procesales-, este principio exige que el desarrollo del proceso se lleve a cabo en una o varias audiencias, en este último caso cuidando que sean las menos posibles y temporalmente próximas entre sí.

Es tal la asociación que se hace de este principio con la oralidad que, como ya se ha señalado, muchos autores entienden que el principio de concentración deriva de la oralidad, siendo una consecuencia de ésta, junto con la inmediación y la publicidad. Y otros autores, van aún más allá, postulando que es mejor hablar de proceso concentrado en lugar de proceso oral, ya que la concentración constituye la expresión exterior que asumen los procedimientos orales, y por ello la característica de tales procedimientos es más la concentración, que la oralidad de los actos procesales³³.

Como nos señala Constanza Cociña, esta no es la única perspectiva desde el cual puede analizarse el principio de concentración. En efecto, Alex Carocca señala que “la doctrina distingue actualmente en este principio dos puntos de vista complementarios: uno referido a la actividad procedimental, y otro que atañe al contenido del proceso”³⁴.

³² El principio de desconcentración que se asocia a los procedimientos de lato conocimiento, es decir, aquellos en los cuales los diversos actos que lo conforman se disgregan en diferentes trámites a lo largo del tiempo.

³³ ALCALÁ-ZAMORA, NICETO. Proceso Oral y Abogacía. En: Estudios de Teoría General e Historia del Proceso [en línea] <<http://www.bibliojuridica.org/libros/3/1050/2.pdf>> [consulta: 20 agosto 2009], p.19. En efecto, este autor plantea que “(...) el llamado proceso oral se caracteriza por ser un conglomerado de principios, de los cuales el de oralidad, no es, como pronto veremos, el que más contribuye a la obtención de una buena justicia (...) En todo caso, si las mayores e indudables ventajas del procedimiento que examinamos obedecen al principio de concentración, seguido en orden de méritos por el de inmediatividad, preferible sería hablar de proceso concentrado, en vez de oral, con lo que acaso habrían desaparecido las resistencias basadas en un enfoque exclusivamente verbalista del mismo; pero como en tantas ocasiones sucede, uno llevan la fama y los otros cardan la lana, y la oralidad, principio en rigor satélite del de concentración, le ha usurpado el puesto de planeta”.

³⁴ CAROCCA Pérez, Álex, El nuevo sistema procesal penal. Santiago. Lexis Nexis. 2008, p. 41.

El principio de concentración referido a la actividad procedimental, dentro de un proceso oral, supone lo que ya se ha señalado, es decir, el desarrollo del procedimiento en una o pocas audiencias próximas en el tiempo.

Lo ideal en este punto sería, como plantea Montero Aroca, la concentración en una sola audiencia de los alegatos de las partes, de la proposición y práctica de la prueba e incluso de la resolución del asunto³⁵. Pero como ello es difícil de practicar en la realidad, especialmente tratándose de casos más complejos, la regla general es contemplar dos audiencias, temporalmente próximas entre sí, teniendo la primera el carácter de preparatoria respecto de la segunda, por lo que su objeto dice relación principalmente con la promoción de soluciones acordadas, el saneamiento del proceso, la fijación y delimitación precisa del objeto del juicio, y la determinación del material probatorio –proposición y admisión de éste-. La segunda audiencia, por su parte, tiene por objeto la práctica de la prueba y la resolución del asunto.

Además, cabe precisar que no sólo basta la concentración de las audiencias, sino que también es importante la continuidad de ellas. Así, la audiencia (o audiencias) en que se lleve a cabo el procedimiento debe desarrollarse en forma continua y sin interrupción, salvo causas legales que permitan su suspensión. Es decir, la regla general, es que la o las audiencias se desarrollen continuamente hasta cumplir los objetivos previstos en ella, sea que se realicen en un solo acto o en sesiones sucesivas³⁶.

³⁵ MONTERO Aroca, Juan. La Nueva Ley de Enjuiciamiento Civil Española y la Oralidad [en línea] <<http://www.e-derecho.org.ar/congresoprocesal/Montero.htm>> [consulta: 18 agosto 2009].

³⁶ Sobre el punto el profesor Cristián Maturana señala que “El proceso oral, no solo debe regirse por la concentración, en cuanto a que debe ser desarrollado en audiencias, sino que también para su eficacia debe regir la continuidad, esto es, que el procedimiento debe ser desarrollado en audiencias en forma continua y sucesiva hasta el logro del objetivo para el cual está contemplado su desarrollo, sin que sea concebible su interrupción, sino que por causas absolutamente necesarias o imposibles de subsanar sin afectar la validez y eficacia del procedimiento. MATURANA Miquel, Cristian. Aspectos Generales de la Prueba. Apuntes de Clases. Universidad de Chile, Facultad de Derecho. Santiago, Chile, Septiembre de 2006. p. 64.

Referido al contenido del proceso, el principio de concentración exige evitar, en la medida de lo racionalmente posible, el tratamiento separado de las cuestiones prejudiciales, previas e incidentales y el efecto suspensivo de los recursos.

Este principio, como ya se ha visto, se une ineludiblemente al principio de oralidad y al de inmediación y publicidad.

En efecto, un proceso oral impone la necesidad que su desarrollo se realice a través de una o varias audiencias próximas en el tiempo. Al respecto, el profesor Cristián Maturana señala que “la concentración del proceso, y en especial de la práctica de pruebas, resulta indispensable para preservar el carácter oral de las pruebas. Ésta es la razón principal por la que los sistemas procesales orientados a poner en práctica el principio de la oralidad de las pruebas disponen una vista única y concentrada en la que deben practicarse sin interrupción todas las pruebas orales”, ya que de lo contrario, es decir, en caso de dilatarse el procedimiento en el tiempo, las pruebas que originalmente fueran orales se transformarían, en los hechos, en escritas³⁷.

Por su parte, las ventajas del contacto directo e inmediato entre el juez, las partes y el material probatorio están condicionadas a la concentración de las distintas etapas del procedimiento, ya que de esta forma se asegura que las impresiones recogidas por el juez, respecto de lo alegado por las partes y de las pruebas producidas, se conserven en su memoria, permitiendo así una valoración racional de la prueba directamente obtenida³⁸.

³⁷ MATURANA Miquel, Cristian. Op. Cit., p. 15. En la misma línea Montero Aroca señala que la concentración de los actos procesales en una sola audiencia, o en todo caso en unas pocas audiencias próximas temporalmente entre sí tiene “por objetivo evidente que las manifestaciones realizadas de palabra por las partes ante el juez y las pruebas permanezcan fielmente en la memoria de éste a la hora de dictar la sentencia” no siendo sin más una consecuencia de la oralidad. MONTERO Aroca, Juan. La Nueva Ley de Enjuiciamiento Civil Española y la Oralidad <<http://www.e-derecho.org.ar/congresoprocesal/Montero.htm>> [consulta: 18 agosto 2009].

³⁸ Sobre el punto, es decir, sobre la necesidad de la concentración del procedimiento para efectos de que exista una efectiva inmediación, señalan los autores Cortés, Gimeno y Moreno que una de las exigencias que impone el principio de inmediación en la valoración de la prueba

Finalmente, se relaciona con la publicidad, entendida respecto de terceros, por cuanto sólo es posible asegurar ésta en un procedimiento oral y concentrado.³⁹

Mediante la consagración del principio de la concentración en el proceso laboral se pretende la simplificación de las actuaciones procesales, realizando los actos del juicio de manera muy cercana en el tiempo con el fin de lograr una rápida solución del conflicto que se plantea. Su método práctico es agrupar la mayor cantidad de actos procesales en un acto complejo sin solución de continuidad.

La concentración se manifiesta en las audiencias, preparatorias, de juicio y únicas en el caso del monitorio, sin que se pueda suspender la audiencia ya iniciada, salvo el caso fortuito o la fuerza mayor que contempla el Art. 426 del Código del Trabajo, caso en el cual se debe dictar una resolución fundada, debiendo el juez señalar nuevo día y hora para la realización de la audiencia.

Al efecto, disponen los incisos 3 y 4 del Art. 426 para dar aplicación a dicho principio lo siguiente:

Iniciada la audiencia, ésta no podrá suspenderse. Excepcionalmente, y sólo en el evento de caso fortuito o fuerza mayor, el juez podrá, mediante resolución fundada, suspender la audiencia. En el mismo acto deberá fijar nuevo día y hora para su

“estriba en que dicha valoración y el pronunciamiento del fallo se realicen lo más pronto posible, una vez concluido el juicio oral. También la experiencia demuestra que la inmediación es enemiga de la dilación. Los resultados favorables de aquella, las impresiones y los recuerdos, se borran o desaparecen de la mente del Tribunal, en la medida en que el lapso de tiempo, que pueda transcurrir entre la práctica y la apreciación de la prueba, sea excesivamente dilatado. De aquí que resulte necesario pronunciar la sentencia también inmediatamente en el tiempo, acto seguido a la finalización del juicio oral”. CORTÉS, Dominguez Valentín, GIMENO, Sendra Vicente, MORENO, Catena, Víctor. Derecho Procesal Civil. 2º Ed. Madrid, España, Editorial Colex, 1997. p. 40. Por su parte el profesor Cristián Maturana señala en la misma línea señala que “La finalidad de la única o dos o más audiencias próximas es no perder, a causa de un proceso diluido en el tiempo, las ventajas de la inmediación de la relación entre el juez y los elementos de prueba, que es *conditio sine qua non* para una valoración racional de la prueba”. MATURANA Miquel, Cristian. Principios rectores (...), op. Cit., pp. 14 y 16.

³⁹ Véase Constanza Cociña. Op. Cit.

realización. El tribunal deberá habilitar horarios especiales en caso de que el desarrollo de la audiencia exceda al horario normal de su funcionamiento.

El principio de la concentración reviste gran importancia porque su aplicación es el que posibilita una existencia real del principio de la inmediación, que es a su vez trascendental para la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

4.2. Manifestaciones de la Concentración:

Dentro del sistema procesal laboral podemos resaltar las siguientes normas que dan aplicación al principio de la concentración:

I. Artículo 428 del Código del Trabajo: se pronuncia en este sentido al señalar que “Los actos procesales serán públicos y deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquéllas diligencias en que esto sea posible”

II. Artículo 426 inciso final del Código del Trabajo: autoriza al tribunal a habilitar horarios especiales para las audiencias cuando su desarrollo exceda los horarios habituales.

III. Artículo 435 del Código el Trabajo: señala que los plazos son fatales y que el no ejercicio de un derecho o la no oportuna ejecución de un acto hacen que se extinga, por el solo ministerio de la ley, con el vencimiento del plazo.

IV. Otras manifestaciones de la concentración son las contempladas en el Art. 453 que señala que las excepciones se tramitarán conjuntamente, que el tribunal deberá pronunciarse de inmediato, una vez evacuado el traslado, sobre las excepciones de incompetencia, falta de capacidad o de personería del demandante, ineptitud del libelo, caducidad o prescripción o de aquella en que se reclame sobre la corrección del procedimiento.

Con respecto a este principio, la Corte de Apelaciones de Valparaíso con fecha 2 de septiembre de 2009, resolvió expresamente que no queda dentro de la esfera del juez de primera instancia la determinación de suspensión de un procedimiento: “Que la razón esgrimida por el señor juez Tudela para suspender la audiencia de juicio fue,

textual: "lo avanzado de la hora" indicando la facultad que le concede el inciso final del Art. 426 del Código del Trabajo. La disposición citada por el juez Tudela es clara al señalar en el inciso tercero que iniciada la audiencia de juicio, ésta no podrá suspenderse, añadiendo que excepcionalmente y sólo en el evento de caso fortuito o fuerza mayor, el juez podrá mediante resolución fundada, suspender la audiencia y fijar nuevo día y hora para su realización; el inciso final invocado por el juez estatuye que el tribunal deberá habilitar horarios especiales en caso que el desarrollo de la audiencia exceda al horario normal de funcionamiento. En consecuencia, no se ajusta a la citada disposición el argumento del señor juez Tudela para suspender la audiencia puesto que "lo avanzado de la hora" no constituye caso fortuito ni fuerza mayor y, además , infringe el texto expreso de la ley al no disponer horario especial para la continuación del juicio en su presencia. **Se ha vulnerado una de las normas referidas a los principios formativos del proceso y, desde luego, de la concentración, y de la celeridad, a que alude el Art. 425 del Código del Trabajo.**"(Rol 2042009, Corte de Apelaciones de Valparaíso).

5.- Principio de la Inmediación.

El principio de inmediación, siguiendo al profesor Cristián Maturana, se define como "aquel [principio] en virtud del cual el tribunal tiene un contacto directo con las partes, el material mismo de la causa y la prueba rendida en ella, sin que intervenga agencia intermediaria alguna"; y, el principio de mediación como "aquel en virtud del cual el tribunal no tiene un contacto directo con las partes, con el material de la causa y prueba rendida en ella, sino que toma conocimiento y tiene contacto a través de un agente intermediario"⁴⁰.

⁴⁰ MATURANA Miquel, Cristian. Los Principios que deben regir respecto de los juzgados de familia (...), op. Cit., p. 53. En términos similares los autores Montero Aroca, Ortells Ramos y Gómez Colomer señalan que el principio de inmediación exige "(...) que el juzgador se haya puesto en contacto directo con las demás personas que intervienen en el proceso, sin que exista entre ellos elemento alguno interpuesto.". MONTERO, Aroca Juan, ORTELLS, Ramos Manuel, GOMEZ, Colomer, Juan Luis, op. Cit., p. 524. En la misma línea los autores Cortés, Gimeno y Moreno señalan que el principio de inmediación significa que "(...) el juicio y la práctica de la prueba ha de transcurrir ante la presencia directa del órgano jurisdiccional competente.". CORTÉS, Dominguez Valentín, GIMENO, Sendra Vicente, MORENO, Catena, Víctor, op. Cit., p. 39.

El principio de inmediación, que es el que aquí interesa, nos señala Constanza Cociña que se asocia ineludiblemente a un proceso oral⁴¹ exigiendo que el juez presencie por sí mismo los alegatos de las partes y la producción de la prueba, sin poder delegar tal función en otras personas⁴². Con todo, se ha entendido que lo

⁴¹ En relación al vínculo entre oralidad e inmediación Chiovenda afirmaba que “el principio de la inmediación no está sólo estrechamente unido al de la oralidad, en cuanto a que sólo en el proceso oral puede ser plena y eficazmente aplicado, sino que verdaderamente constituye la esencia del proceso oral”. Sin embargo, este mismo autor, señalaba en otra parte, específicamente en su obra Principios de Derecho Procesal Civil, que si bien el principio de inmediación tiene estrecha relación con el principio de la oralidad “(...) no existe ahí coincidencia absoluta entre los dos principios, y puede tenerse *immediatezza* en un procedimiento escrito y *mediatezza* en proceso oral.” CHIOVENDA, Giuseppe. Principios de Derecho Procesal Civil. Madrid, España, Instituto Editorial REUS S.A., 1922-1925, Tomo II. p. 174.

Asimismo, afirmando una identidad entre el principio de inmediación y el principio de oralidad, los autores Montero Aroca, Ortells Ramos y Gómez Colomer señalan que “la oralidad, implica, en segundo lugar, inmediación [en primer lugar la oralidad implica que en los actos procesales predomina lo hablado sobre lo escrito] (...) La inmediación es parte esencial del procedimiento oral, tanto que puede afirmarse que no se trata de principios distintos y autónomos, sino de dos aspectos de una misma realidad.” MONTERO, Aroca Juan, ORTELLS, Ramos Manuel, GOMEZ, Colomer, Juan Luis, op. Cit., pp. 524 y 525.

Postulando que, si bien hay una íntima relación entre los principios de oralidad e inmediación, no cabe hablar de identidad entre ellos, los autores Cortés, Gimeno y Moreno señalan que “la oralidad del procedimiento exige la inmediación del juez, pero ambos conceptos no se identifican absolutamente. Si un órgano jurisdiccional decidiera con arreglo al resultado de actas, el procedimiento sería inmediato pero escrito; contrariamente, una prueba testifical, realizada por un juez comisionado, mediante la vía del auxilio judicial, es mediatamente oral”. CORTÉS, Dominguez Valentín, GIMENO, Sendra Vicente, MORENO, Catena, Víctor, op. Cit., pp. 39 y 40.

En este trabajo se asume la postura anterior en cuanto a que si bien existe una relación estrecha entre los dos principios en comento, y que, por ello, la regla general es que se presenten conjuntamente dentro de un sistema procesal, ambos no son idénticos y pueden diferenciarse.

⁴² En doctrina, esta manera de entender el principio de inmediación, por lo menos en relación a las pruebas, se reconoce como principio de inmediación en sentido amplio. Al respecto, Ainhoa Gutiérrez Barrenengoa señala que “(...) la doctrina suele distinguir entre un concepto amplio y un concepto estricto del principio de inmediación. En sentido amplio, la inmediación se reduce a la presencia judicial en la práctica de la prueba (...)”. GUTIÉRREZ, Barrenengoa Ainhoa. La Oralidad y sus implicaciones en el Proceso Civil [en línea] < <http://www.uv.es/coloquio/coloquio/comunicaciones/cp11gut.pdf>> [consulta: 03 septiembre 2009]. p. 6. Asimismo, Marta del Pozo Pérez señala que “(...) cuando se examina el alcance de este último principio [principio de inmediación] la doctrina determina una doble dimensión del mismo; existe por tanto un concepto amplio y uno estricto de inmediación. El primero exige que los actos de prueba estén presididos por el órgano jurisdiccional (...)”. DEL POZO, Pérez Marta. La Quiebra de la Inmediación en la segunda instancia del Proceso Civil [en línea] < <http://www.uv.es/coloquio/coloquio/comunicaciones/tp8poz.pdf>> [consulta: 03 septiembre 2009]. p. 2.

fundamental para efectos de calificar un proceso de inmediato o mediato es su aplicación o no, respectivamente, en la fase probatoria, es decir, en la práctica de las pruebas⁴³.

La aplicación de este principio permite entonces “que el magistrado presente perciba también [además del lenguaje verbal], el llamado lenguaje corporal o no verbal que integra la comunicación junto con el verbal. Es que toda comunicación personal utiliza dos medios, uno verbal y el otro gestual. Por eso se ha dicho que es tan necesario ver el interrogatorio como oírlo, siendo tradicional, en este punto, recordar la frase de Ayrault que advierte “cuando la boca calla, los gestos hablan”⁴⁴.

Pero, no sólo se trata de la presencia judicial durante los alegatos y especialmente, durante la práctica de las pruebas, sino que el principio de inmediación, impone otra exigencia, o si se quiere una limitación, en tanto sólo el juez o los jueces que presenciaron los alegatos de las partes y la práctica de las pruebas están legitimados para fallar el asunto sometido a decisión, lo que en doctrina se ha llamado inmediación en sentido estricto o *stricto sensu*⁴⁵.

⁴³ MATURANA Miquel, Cristian. Principios rectores (...). Op. Cit., p. 13. En igual sentido se pronuncian los autores Cortés, Gimeno y Moreno, pudiendo revisarse al efecto CORTÉS, Dominguez Valentín, GIMENO, Sendra Vicente, MORENO, Catena, Víctor, op. Cit., p. 40 y los autores Montero Aroca, Ortells Ramos y Gómez Colomer pudiendo revisarse al efecto MONTERO, Aroca Juan, ORTELLS, Ramos Manuel, GOMEZ, Colomer, Juan Luis, op. Cit., p. 524.

⁴⁴ MATURANA Miquel, Cristian. Principios rectores (...). Op. Cit., p. 13.

⁴⁵ En este sentido, Ignacio Díez- Picazo señala que “la inmediación *stricto sensu* requiere que sea necesariamente el tribunal ante quien se celebraron dichos actos orales el que dicte sentencia y que, caso de no ser así, dichos actos se repitan.”. DÍEZ-PICAZO, Giménez Ignacio. Algunas reflexiones acerca (...), op. Cit., p.13. Sobre la distinción entre inmediación en sentido amplio y estricto también puede revisarse GUTIÉRREZ, Barrenengoa Ainhoa, op. Cit., p.6 Y DEL POZO, Pérez Marta, op. Cit., p. 2.

También reconocen esta exigencia, sin distinguir entre inmediación en sentido amplio y estricto, los autores Cortés, Gimeno y Moreno, quienes señalan que “tan sólo quien ha presenciado la totalidad del procedimiento, oído las alegaciones de las partes y quien ha asistido a la práctica de la prueba está legitimado para pronunciar la sentencia”. CORTÉS, Dominguez Valentín, GIMENO, Sendra Vicente, MORENO, Catena, Víctor, op. Cit., p. 39. En la misma línea anterior, pero limitado a la práctica de la prueba, considerando que la fase probatoria es lo fundamental para calificar un procedimiento de mediato o inmediato, los autores Montero Aroca, Ortells Ramos y Gómez Colomer señalan que “(...) sólo pueden concurrir a dictar la sentencia los magistrados ante los cuales se ha desarrollado la audiencia oral en la que el juez o el tribunal

Sobre el punto, Chiovenda expone que “el principio de inmediación exige que el juez que debe pronunciar la sentencia haya asistido a la práctica de las pruebas de que saca su convencimiento, y haya entrado, por lo tanto, en relación directa con las partes, los testigos, con los peritos y con los objetos del juicio, de forma que pueda apreciar las declaraciones de tales personas y las condiciones de los sitios y cosas litigiosas, etc., fundándose en la impresión inmediata recibida de ellos y no en referencias ajenas”⁴⁶.

Lo anterior lleva a concluir, entonces, que el principio de inmediación supone la identidad de la persona del juzgador -de la persona física que constituye el tribunal-, en otras palabras, no pueden ser personas distintas el juez que presencie los alegatos y la producción de la prueba y aquél que falle el asunto. Con todo, como se ha visto, principal o especialmente, no puede ser distinta la persona del juez que asista a la práctica de las pruebas y la persona del juez que dicta sentencia⁴⁷.

Lo anterior, por cuanto en tal cambio -respecto de la persona física del juez que presencia la práctica de las pruebas y del juez que falla el pleito- se pierden todas las virtudes de la inmediación asociada a un procedimiento oral y concentrado, donde rige un sistema de prueba racional, pues la impresión, opinión y percepción del juez que tuvo contacto directo e inmediato con las partes y las pruebas no podría ser comprendida y entendida, sin interferencias, por otra persona. Interferencia que se quiere evitar con la aplicación del principio de inmediación.

se pone en relación directa con las pruebas y con las partes”. MONTERO, Aroca Juan, ORTELLS, Ramos Manuel, GOMEZ, Colomer, Juan Luis, op. Cit., p. 525.

⁴⁶ CHIOVENDA, Giuseppe. Instituciones (...), op. Cit., p. 177.

⁴⁷ Al respecto, los autores Montero Aroca, Ortells Ramos y Gómez Colomer señalan que “uno de los efectos de la inmediación es la imposibilidad de que se produzcan cambios en las personas físicas que componen el órgano jurisdiccional durante la tramitación de la causa, y sólo pueden concurrir a dictar la sentencia los magistrados ante los cuales se ha desarrollado la audiencia oral en la que el juez o el tribunal se pone en relación directa con las pruebas y con las partes.” MONTERO, Aroca Juan, ORTELLS, Ramos Manuel, GOMEZ, Colomer, Juan Luis, op. Cit., p. 525.

Así, señala Chiovenda que “ni la oralidad ni la inmediación son posibles si las diferentes actuaciones de un proceso se verifican ante personas físicas distintas, pues la impresión que recibe el juez que asiste a uno o más actos no puede transferirse al otro que va a dictar la sentencia; lo más que podrá hacer es tratar de hacérsela ver mediante la escritura, en cuyo caso, si el proceso fue oral respecto del juez instructor, se convierte en escrito para el que falla”^{48 49}.

El principio de la inmediación se determina según el nivel de contacto entre las partes y el juez, siendo directa (nuevos procedimientos) o indirecta (procedimientos civiles en la práctica)

La inmediación consiste en el contacto directo del juez con las partes, el objeto del litigio y con las pruebas rendidas, lo que favorece la formación de la convicción del juez. Este principio requiere la presencia personal del juez en todas o en la mayoría de las actuaciones procesales, especialmente en aquellas estimadas esenciales, como asimismo en la mayoría de los actos se ejecuten de manera oral y la valoración de la prueba a través de las reglas de la sana crítica.

Podemos encontrarlo descrito en los Art.s 425 y 427. El primero de esos preceptos solo lo contempla dentro de la enumera de los principios que deben regir en los procedimientos del trabajo.

En cambio, el Art. 427 nos señala expresa e imperativamente su marco de aplicación al señalarnos que: “Las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio. El

⁴⁸ CHIOVENDA, Giuseppe. Instituciones (...), op. Cit., p. 178. En relación a la importancia, para una efectiva oralidad, de que el juez que presencie la práctica de las pruebas sea el mismo que dicta sentencia, señala el profesor Cristián Maturana, citando a Michele Taruffo, que las pruebas originalmente orales se transforman en escritas cuando las personas que toman la resolución no son las mismas que las que han asistido al examen de los testigos, en otras palabras, en tal caso las pruebas disponibles son, de hecho, escritas. MATURANA Miquel, Cristian. Principios rectores (...), op. Cit, p.14.

⁴⁹ Véase Constanza Cociña. Op. Cit.

incumplimiento de este deber será sancionado con la nulidad insanable de las actuaciones y de la audiencia, la que deberá declarar el juez de oficio o a petición de parte.”

Con ese principio se establece la eliminación de los intermediarios como era la que se materializaba a través de la institución judicial del “actuario”, persona que debía actuar de cómo un intermediario entre el juez, las partes y las pruebas que se aporten durante el proceso. Quien debe resolver el conflicto es el magistrado por lo que el es quien debe lograr la convicción a través de sus propios sentidos, del contacto personal con los elementos del juicio, tanto objetivo como subjetivos, dando a las partes, como contrapartida, la posibilidad de una comunicación directa entre ellos y con el juez.

Las manifestaciones concretas de este principio se encuentran en todo el cuerpo de los Art.s 453 y 454 del Código del Trabajo que regulan las audiencias preparatorias y de juicio, entregando en las diferentes actuaciones como el inicio del procedimiento, las preguntas a los testigos, el llamado a conciliación.

Así vemos en el inciso 4º del N° 5 del Art. 454 que quien juramenta a los testigos es el juez en forma directa, en el N° 6 del Art. 454 nos señala que el tribunal y las partes podrán formular a los testigos las preguntas que estimen necesarias para el esclarecimiento de los hechos, pudiendo exigir que aclaren o precisen sus dichos, el N° 9 del mismo Art. señala que si a juicio del juez hubieren puntos no suficientemente esclarecidos puede ordenar a las partes que los aclaren. Si bien estas normas se encontraban prescritas en procedimientos previos a las reformas, la inexistencia de una sanción jurídica a la falta de contacto directo entre el juez y el devenir al procedimiento convertían a los mandatos sobre el juez en simples intenciones. Al contar con una norma como el Art. 427, queda clara la intención del legislador y la sanción que por mandato expreso debe aplicarse en caso de contravención

Finalmente, el Art. 460 nos señala en forma categórica que si el juez que presidió la audiencia de juicio no pudiere dictar sentencia, aquélla deberá celebrarse nuevamente. En otras palabras, el legislador procesal laboral exige una plena identidad

física entre el juez que conoce la audiencia de juicio y aquel que debe pronunciar la sentencia definitiva.

Las descripciones antes hechas no son más una aplicación general del principio dentro de nuestro sistema jurídico que consagra los modernos procedimientos orales. El mismo mensaje presidencial reconoce: “El contacto directo del juez en relación con las partes, el objeto del litigio y con las pruebas rendidas resulta ser el sistema más idóneo, ya que favorece enormemente la formación de la convicción del juez. Por ello, se contempla en el proyecto que las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio. El incumplimiento de este deber será sancionado con la nulidad de las actuaciones, la que deberá declarar el juez de oficio o a petición de parte”. Por su parte, en los nuevos tribunales se han asimilado y aplicado las mismas convicciones, resolviéndose en ese sentido: “Así, el principio de la inmediación que conecta necesariamente con la oralidad, implica la comunicación personal del juez con las partes y el contacto directo de aquel con los actos de adquisición, fundamentalmente de las pruebas, como instrumento para llegar a una íntima compenetración de los intereses en juego a través del proceso y de su objeto litigioso”. (Sentencia Rol 4 2008 de la Corte de Apelaciones de Copiapó).

6.- Principio de Impulso Procesal del Oficio.

6.1. Generalidades.

Hoy en día la doctrina sin perjuicio de la conexión o relación que pueda verificarse entre los principios incluidos dentro del principio inquisitivo o dispositivo respectivamente, ha ido delineando una distinción conceptual entre ellos⁵⁰. Por ello, y a

⁵⁰ La errónea identificación entre el principio de investigación judicial y principio inquisitivo como entre el principio de aportación de partes y el principio dispositivo ha sido postulado por diversos autores. Por ejemplo Alex Carocca señala que si bien, por regla general, los procedimientos regidos por el principio inquisitivo, lo estarán también por el principio de investigación judicial y los procedimientos regidos por el principio dispositivo, lo estarán por el principio de aportación de partes, no se les puede hacer sinónimo o necesariamente correlativos por cuanto los principios de investigación judicial y de aportación de parte, a diferencia de los principios

objeto de establecer la distinción entre éstos, es que se analizarán en términos conceptuales:

- El principio inquisitivo y dispositivo en sentido estricto,
- El principio de investigación judicial y de aportación de parte, y
- El principio de actuación de oficio y de actuación de parte.

6.2 El principio inquisitivo y dispositivo en sentido estricto,

El principio inquisitivo en sentido estricto o propio y, su opuesto, el principio dispositivo, también en sentido estricto o propio, dicen relación con la acción y el derecho material subyacente, respondiendo esencialmente dos preguntas: ¿quién inicia el proceso? y ¿quién fija o determina su objeto?

El principio inquisitivo en sentido estricto o propio, priva a las partes de poder de disposición sobre el inicio del proceso y la determinación de su objeto, haciendo recaer éste en la actuación de determinados órganos públicos, por ejemplo Ministerio Público, los propios Tribunales, entre otros.

La justificación de este principio está dada por la existencia de un interés público prevalente en la tutela de los derechos. De ahí que sea el Estado, a través de alguno de sus órganos, quién determine el inicio, contenido y terminación del proceso.

inquisitivo y dispositivo, no derivan del carácter colectivo o privado de los intereses discutidos, toda vez que se refieren a la conformación del proceso y no a la disposición de su objeto. CAROCCA Pérez, Álex, op. Cit., p. 32. En el mismo sentido, Montero Aroca, refiriéndose particularmente al principio dispositivo y de aportación de partes, señala que “tradicionalmente dentro del principio dispositivo se han venido confundiendo dos principios distintos, aunque complementarios: el principio dispositivo en sentido estricto, esto es, la disponibilidad que las partes tienen sobre el interés privado y la conveniencia o no de acudir al órgano jurisdiccional pretendiendo su satisfacción y, en segundo lugar, el principio de aportación de parte, por el que las partes tienen también el monopolio de aportar al proceso los elementos de hecho y los medios de prueba”. MONTERO AROCA, Juan. Los principios políticos de la nueva ley de enjuiciamiento civil. Los poderes del juez y la oralidad. Valencia, España. Editorial Tirant Lo Blanch. 2001. p.63.

Las principales manifestaciones o notas esenciales del principio inquisitivo son las siguientes⁵¹:

- El inicio de la actividad jurisdiccional no depende de la decisión de un particular, sino de un órgano público.
- La determinación del objeto del proceso no es facultad de las partes.
- El órgano jurisdiccional no se encuentra vinculado por las alegaciones de las partes, de ahí que no se exija una congruencia rigurosa entre las resoluciones dictadas y la pretensión y resistencia formuladas por el demandante y demandado respectivamente.
- Las partes no pueden poner término al proceso.

Claramente en el procedimiento laboral no recibe aplicación el principio inquisitivo en los aspectos antes señalados.

Por su parte, el principio dispositivo en sentido estricto o propio, implica que la iniciación del proceso, la determinación de lo que haya de ser su objeto y su propia subsistencia quedan en manos de la voluntad de las partes⁵².

Este principio se fundamenta en la naturaleza privada del derecho subjetivo deducido en juicio y, por ende, en la disponibilidad que a su respecto se le reconoce a su titular. Como una buena y suscita explicación al respecto muchos autores hacen referencia a Calamandrei, quién señalaba “el deducir un derecho en vía jurisdiccional es un modo de disponer del mismo y, por consiguiente, el condicionar la tutela

⁵¹ CAROCCA Pérez, Álex, op. Cit., pp. 30 y 31.

⁵² DIEZ PICAZO GIMENÉZ, Ignacio. Con motivo de la traducción al italiano de la obra del Profesor Juan Montero Aroca sobre los principios políticos del proceso civil español. En: Proceso Civil e Ideología (coordinador Juan Montero Aroca). Valencia. Tirant Lo Blanch, 2006, p.29.

jurisdiccional a la petición del interesado es una consecuencia lógica de la autonomía negocial reconocida al particular sobre su propia esfera jurídica⁵³.

Las principales manifestaciones que se derivan del principio dispositivo y que reciben plena aplicación en el procedimiento laboral son las siguientes⁵⁴:

- La actividad jurisdiccional sólo puede iniciarse a petición o solicitud de parte, lo que se refleja en que el procedimiento laboral siempre comenzará por demanda y no de oficio por el tribunal (Arts 446, 490, 499,503,)

- La determinación concreta del interés cuya satisfacción se solicita a los órganos jurisdiccionales es facultad exclusiva de las partes. En términos más concretos, la determinación del objeto del proceso o conflicto, que delimita los hechos a probarse y constituye la materia sobre la cual debe recaer la sentencia (453 N°1) corresponde al demandante mediante la pretensión que formula en su demanda (Art.446 N°5) o en la reconvención (Art. 452 inc. 3° y 4°) y al demandado por medio de la resistencia (Art. 452 inc. 2°.)

- Las resoluciones dictadas por los órganos jurisdiccionales deben ser congruentes con la pretensión y la resistencia formuladas por el demandante y demandado respectivamente, no pudiendo otorgar más allá de lo pedido por las partes o someterse a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue. (arts459 N° 6 y 478 letra e). Como casos de facultades para pronunciarse de oficio se encuentran las materias contempladas en el Art. 447; la obligación del juez de pronunciarse sobre el pago de las costas en toda resolución que ponga termino a la causa o resuelva un incidente (Art. 445).

⁵³ CALAMANDREI, Piero. Instituciones de Derecho Procesal Civil según el Nuevo Código. Buenos Aires, Argentina. Editorial Jurídica Europa- América, 1962, p. 397.

⁵⁴ Véase MATURANA Miquel, Cristian. Principios rectores (...), op. Cit, pp. 3 y 4; CAROCCA Pérez, Álex, op. Cit., pp. 27, 28 y 29; MONTERO, Aroca Juan, ORTELLS, Ramos Manuel, GOMEZ, Colomer, Juan Luis, op. Cit., p. 499.

- Las partes pueden también poner fin a la actividad jurisdiccional incoada, disponiendo del interés o intereses cuya satisfacción se solicitaba. (Desistimiento de la demanda art 148 del CPC, aplicable en virtud de lo establecido en el Art. 432).

6.3 El principio de actuación de oficio y de impulso o actuación de parte.

El principio de impulso judicial o actuación de oficio y el principio de impulso o actuación de partes responden a la pregunta a quién asumirá dentro del procedimiento las facultades de controlar la regularidad formal o técnica de los actos procesales y de impulsar el desarrollo de éste, permitiendo el avance de una fase a otra.

El principio de impulso judicial o actuación de oficio hace recaer en la persona del juez el control formal de los actos procesales y el impulso procesal. De ahí que, por aplicación de este principio, sea al juez a quién le corresponda cuidar el avance del procedimiento, debiendo ejecutar no sólo los actos procesales solicitados o pedidos por las partes, sino que, en general, todo cuanto resulte necesario para llevar a término el proceso; y asimismo debe controlar la concurrencia de los presupuestos procesales básicos necesarios para la existencia del proceso y la dictación de la sentencia.

Este principio encuentra su fundamento, principalmente, en la búsqueda de una mayor celeridad y diligencia en la tramitación de los procesos, teniendo en consideración que la lentitud de los procedimientos no favorece a la idea de encontrar la paz social que el proceso mismo está llamada a producir.

En el proceso laboral rige el principio de impulso judicial, puesto que como señala el Art. 429° el tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. El tribunal deberá adoptar las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso y su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento. El tribunal corregirá de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio y adoptará las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento. La nulidad procesal sólo podrá ser decretada si el vicio hubiese

ocasionado perjuicio al litigante que la reclama o si no fuese susceptible de ser subsanado por otro medio. En el caso previsto en el Art. 427, el tribunal no podrá excusarse de decretar la nulidad.”

El Art. 430 faculta al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias. El juez podrá rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias.

El Art. 435, señala que en caso de preclusión de una facultad procesal, el tribunal, de oficio o a petición de parte, proveerá lo que convenga para la prosecución del juicio, sin necesidad de certificado previo.

El Art. 436 dispone que el juez debe determinar el funcionario que debe practicar la primera notificación a la parte demandada.

El Art. 449 faculta al juez para decretar la acumulación de causas conexas que se tramiten ante él

El Art. 451 dispone que admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria

El Art. 452 regula el desarrollo de la audiencia preparatoria, correspondiéndole a él su dirección en sus diferentes fases.

El Art. 454 regula el desarrollo de la audiencia de juicio, correspondiéndole al juez su dirección en sus diferentes fases.

Finalmente, el Art. 457 señala que el juez podrá 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, ven cuyo caso citará a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora al efecto, dentro del mismo plazo.

La mejor constatación de la aplicación del principio de impulso de tribunal en el proceso laboral, se encuentra en el Art. 429, al señalarnos que” no será aplicable el abandono del procedimiento, dado que la actividad de impulso no le corresponde a las partes, sino que al tribunal, quien está obligado a adoptar las medidas tendientes a dar impulso al procedimiento, evitar la paralización del proceso como su prolongación indebida”.

Sin embargo, excepcionalmente nos encontramos con manifestaciones del impulso de partes, que implica otorgar a éstas el impulso procesal. En otras palabras, el avance del procedimiento queda supeditado a la actuación de las partes, estando prohibido al juez dar curso progresivo a éste, salvo que existe petición de parte en este sentido. En otras palabras, las partes son quienes deciden cuando activar o paralizar el procedimiento. Este principio también se ha justificado en la naturaleza privada de los derechos o intereses en juego.

Como manifestaciones de este principio, tenemos los siguientes en el nuevo sistema procesal laboral:

- En La audiencia preparatoria, se establece que si ninguna de las partes asistiere a la audiencia, éstas tendrán el derecho de solicitar, por una sola vez, conjunta o separadamente, dentro de quinto día contados desde la fecha en que debió efectuarse, nuevo día y hora para su realización.(Art.453).
- La conciliación puede alcanzar total o parcialmente por el acuerdo de las partes, considerándole lo conciliado como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales (Art. 453 N°2)
- La inasistencia de uno o más recurrentes a la audiencia a en que se debe alegar el recurso de nulidad dará lugar a que se declare abandonado el recurso (Art.481)

6.4 El principio de investigación judicial y de aportación de parte,

El principio de investigación de oficio o investigación judicial y el principio de presentación o aportación de partes, dicen relación con la formación del material de hecho y responden, esencialmente, la pregunta acerca de quién debe aportar los hechos y producir la prueba para tenerlos por acreditados.

En otras palabras, como nos señala Constanza Cociña, se puede señalar que estos principios determinan en quién recae las facultades materiales de dirección del proceso: en el juez o en las partes, respectivamente.

El principio de investigación de oficio o investigación judicial impone al juez el deber de escudriñar de oficio la verdad material o absoluta, en cuya virtud está facultado para considerar hechos que no le han presentado las partes y para no admitir como ciertos hechos en cuya verdad convinieron éstas.

Desde un punto de vista más moderado y, por ende, posible de visualizar en la práctica, el principio en comento implica que la introducción de los hechos y la prueba que a este respecto produzcan las partes no vinculan ni limitan las potestades materiales del juez dirigidas a la investigación y prueba de los hechos⁵⁵.

El fundamento que se ha dado para entregar al juez facultades materiales de dirección dice relación con la obtención de una decisión justa, pues tales potestades probatorias permitirían al juez establecer la verdad de los hechos históricos, lo que no es posible asegurar si la introducción de éstos y su prueba queda radicada únicamente en las partes, pues, en tal caso, no es posible hablar de una verdad material o real, con los subsecuentes efectos negativos, que sus partidarios estiman se producen para la justicia y la paz social.

En general, el principio de investigación de oficio está presente respecto de aquellos conflictos en que existen bienes jurídicos que interesan a la sociedad en su

⁵⁵ CAROCCA PÉREZ, Álex. op. Cit., p. 34

conjunto, en los que no parece adecuado dejar la determinación del contenido material del proceso a la sola voluntad de las partes. De ahí que esté presente en los procedimientos penales, eso sí con la salvedad que en la mayoría de los sistemas judiciales actuales, tales facultades de oficio no están entregadas al juez encargado del juzgamiento, sino a un juez instructor u otros órgano público, en el caso de Chile al Ministerio Público, ello a objeto de resguardar la garantía de un juez imparcial, contenido esencial del concepto de debido proceso.

En el caso del procedimiento civil, donde en general no se visualiza la existencia de bienes jurídicos que interesen a la sociedad toda, la entrega de potestades materiales de dirección del proceso al juez se han defendido señalando que “si bien los litigantes son libres de disponer de los intereses deducidos, no lo son en cuanto al proceso y su desarrollo, siendo el proceso no sólo un instrumento dirigido a la tutela jurisdiccional de derechos privados, sino además una función pública del Estado”⁵⁶.

Por su parte, el principio de presentación o aportación de partes implica que a éstas corresponde la introducción de los hechos dentro del proceso y su prueba, actuación que vincula al juez, quién sólo puede fundar su decisión en relación a los hechos alegados y probados por las partes.

Se señala que en virtud del principio de presentación o aportación de partes la prueba no tiene por objeto la búsqueda de la verdad material, sino que lograr la

⁵⁶ PALOMO VÉLEZ, Diego. Proceso Civil Oral: ¿Qué Modelo De Juez Requiere? [en línea] <http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-09502005000100007&script=sci_arttext> [consulta: 19 octubre 2009]. El autor agrega que “(...) las posiciones que instan por mucho mayores grados de intervención del juzgador se encuentran apoyadas, en lo que respecta a su origen y fundamento, en la ideología publicista nacida con F. Klein y la Ordenanza Procesal Civil austríaca de 1895 propagada durante el curso de la centuria pasada en gran medida gracias a la extensión del fenómeno conocido como la socialización del proceso civil, que ha calado fuertemente en el procesalismo latinoamericano. Desde estas posiciones doctrinales (generalmente autodenominadas modernas o progresistas) lo que se cuestiona es el reparto de facultades materiales de dirección del proceso entre el juez y las partes, postulándose un considerable incremento de facultades probatorias del tribunal, mediante el cual se persigue la obtención de una *decisión justa* basada en el establecimiento de la *verdad* de los hechos históricos (...)”.

convicción psicológica del juez acerca de los hechos alegados y controvertidos por las partes.

En este sentido, sólo los hechos afirmados por las partes existen para el juez, no estando facultado éste para indagar respecto de hechos no alegados por ellas, además sólo cuando los hechos afirmados por las partes resultan controvertidos es posible realizar actividad probatoria, por lo que si no hay controversia, el juez debe tenerlos por cierto, de ahí, que la actividad probatoria no implique investigación judicial, sino como se ha dicho una actividad de mera verificación de aquellos hechos que, afirmados por las partes, resultan controvertidos⁵⁷.

Este principio ha sido justificado en el carácter privado o individual de los derechos o intereses en disputa, así la facultad de disposición que se le reconoce al titular se traspaasa al proceso mismo entregándoseles a las partes dominio pleno del contenido material de éste. Pero se agrega una justificación más, que permite distinguir este principio del principio dispositivo en sentido propio en lo que a sus fundamentos se refiere, y es que la entrega de las facultades de dirección material del proceso a las partes asegura la imparcialidad del juez, uno de los elementos del debido proceso, pues de lo contrario, si éste estuviera revestido de potestades probatorias, perdería su calidad de tercero imparcial, convirtiéndose en parte del conflicto⁵⁸.

⁵⁷ DIEZ PICAZO GIMENÉZ, Ignacio, op. Cit., p. 37.

⁵⁸ El autor Diego Palomo defendiendo esta postura dentro el proceso civil explica que "(...) el proceso en general y por cierto el proceso civil se estructura a la base de dos posiciones distintas y enfrentadas y de un juez que, situado neutralmente por encima de ellas, presencia y dirige una posible controversia entre quienes ocupen esas posiciones. Hemos admitido ya la posibilidad de matices, pero de lo que se trata ahora es de advertir sobre los peligros de introducir un modelo de juez que altere de manera considerable el rol que le corresponde, llegando a nuestro juicio a violentar la imparcialidad que debe mantener. Imparcialidad que, por lo demás, viene asumida con contundencia y claridad al más alto nivel normativo, tanto por nuestra Constitución Política como por las Declaraciones y Tratados de Derechos Humanos. La imparcialidad no solamente integra la idea o noción de debido proceso, sino que también es preponderantemente un "elemento definitorio" que es identificador de la Jurisdicción. De allí que la posible introducción de cambios en el modelo de juez civil debe tener a la vista que su concreta configuración debe encajar dentro de los márgenes que exige un proceso regido por los principios dispositivos y de aportación de parte. Pues bien, es evidente que postular un considerable aumento de las atribuciones probatorias de los jueces, promoviendo la existencia de un modelo de juez sustentado en el activismo, asignándoles amplios poderes probatorios para la pretendida búsqueda de la verdad, arriesga, aunque los poderes digan sólo relación con

En el proceso laboral, la regla general es el principio de presentación de partes, puesto que corresponde a las partes ofrecer la prueba (Art. 453 N° 4) así como la rendición de la prueba en la audiencia de juicio (Art. 454 N° 1).

No obstante, recibe aplicación el principio de investigación judicial dado que conforme a lo previsto en el Art. 429 del Código del Trabajo: “El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio.”, pudiendo decretar las pruebas que estime necesaria, aun cuando no las hayan ofrecido las partes, y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes.

En la audiencia preparatoria, el juez puede decretar diligencias probatorias, las que deberán llevarse a cabo en la audiencia de juicio (Art. 453 N°9)

En la audiencia de juicio, ella se inicia con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal (Art.454 _N° 1), el tribunal puede de oficio en la prueba de declaración de parte rechazar las preguntas impertinentes, poco claras, imprecisas o ininteligibles

los hechos discutidos e introducidos por las partes, la debida imparcialidad del juzgador, pues al hacer uso de estos poderes podría decantarse a favor o en contra de una de las partes, favoreciendo a una en perjuicio de la otra, afectando la igualdad de las partes y el método acusatorio de debate”. PALOMO Vélez, Diego, op. Cit.

Iván Hunter refiriéndose al estado de la cuestión de la doctrina científica, señala que quienes defienden la aplicación del principio de aportación de partes estiman que la doctrina contraria, que entrega potestades de dirección material al juez, no sólo engendra el problema de convertir a éste en parte sino también el de atentar contra el derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva, cuyo contenido presupone que el juez que ha de conocer y satisfacer la pretensión sea imparcial” HUNTER Ampuero, Iván. Poderes del Juez Civil: Algunas consideraciones a propósito del juez de familia [en línea] <<http://www.scielo.cl/pdf/revider/v20n1/art09.pdf>> [consulta: 19 octubre 2009]

En un sentido similar, Montero Aroca señala la concepción liberal del proceso llevaba a excluir al juez de las facultades materiales en el desarrollo del proceso, cuyo fundamento “no guarda relación directa con la concepción liberal de la economía y de los derechos subjetivos privados [como tratándose del principio dispositivo propiamente tal], pues aquí se atendía a las facultades cuyo ejercicio podía llegar a determinar el contenido de la sentencia y de las que debía quedar excluido el juez; éste era el sentido del brocardo *iudex iudicare debet secundum allegata et probata partibus*. La finalidad perseguida era conseguir un juez tercero e imparcial como garantía para las partes de que se iba a realizar un verdadero proceso; esto es, un sistema de solución de las controversias basado en la existencia de dos partes parciales y de un tercero imparcial”. MONTERO Aroca, Juan. Ideología y Proceso Civil: su reflejo en la “buena fe procesal” [en línea] <www.cadperu.com/virtual/file.php/1/moddata/data/3/.../IDEOLOGIA.pdf> [consulta: 19 octubre 2009], p. 11.

(art 454 N° 4 inc. 2°); el tribunal puede formular a los testigos y peritos las preguntas que estimen necesarias para el esclarecimiento de los hechos sobre que versa el juicio (Art. 454 N°6).

En consecuencia, en el proceso laboral se habría tomado partido por la **corriente socializadora y publicista del proceso**⁵⁹, la que defiende las facultades del juez para decretar pruebas de oficio basado en las siguientes razones⁶⁰:

a.- El proceso es una institución pública diversa de la relación jurídica privada entre el demandante y el demandado, cuidándose el interés del Estado en la persecución ordenada del derecho mediante la dirección del proceso y el conocimiento por parte del juez.

b.- El principio de aportación de parte es completamente separable del principio dispositivo, siendo aquel un expediente técnico del procedimiento que corresponde a un particular modo de concebir el desarrollo del proceso jurisdiccional

c.- El proceso como institución pública debe ser veraz, legal y justo, debiendo poseer el juez poderes para acercarse a la verdad, puesto que nadie puede alegar un derecho u ocultar al juez o engañar al juez con pruebas aparentes u omisiones de otras. La jurisdicción es una función destinada a hacer justicia mediante una actuación del derecho objetivo en forma igualitaria y tutelar los derechos fundamentales y no una función concebida en beneficio de los particulares destinada a resolver los conflictos que pudieran suscitarse entre ellos.

d.- El poder del juez será tanto mayor cuanto más contenido tenga el objetivo de justicia que se intenta conseguir en la forma más rápida y eficaz.

⁵⁹ La publicización del Derecho Procesal consiste en la idea o principio de que el Derecho Procesal es un derecho público, aunque sea un instrumento de tutela de derechos privados. CAPPELLETTI, MAURO. El proceso civil en el derecho comparado. Pág. 53. Ara Editores. 2006. Perú.

⁶⁰ MATURANA MIQUEL. Ob cit. p. 36.

Por ello se ha señalado por un autor norteamericano que hasta en la orbita mas dictatorial del Derecho civil, el hombre pequeño ha tenido de muchas maneras, un acceso más rápido al juez ya la justicia que en este país.⁶¹

e.- Aun cuando el proceso encuentre su justificación en fines privados como la propiedad, aun ella debe cumplir con un fin social, por lo que en una institución publica no cabe más que reconocer que el bien social puede justificar que para el logro de la justicia se le entreguen poder probatorios al juez.

A fin de cuentas los frutos de la victoria deberían corresponder, no a la parte que cuente con el mejor abogado o con el investigador más diligente, sino a la parte que sostenga la causa más justa.⁶²

f.- El juez debe buscar en el proceso la verdad objetiva para poder dictar un fallo justo, por lo que no puede ser negligente en su labor, debiendo ejercer los poderes que la ley le otorga, con la prudencia necesaria para no lesionar las garantías de defensa ni los valores superiores.

g.- La sola actividad de las partes es insuficiente para alcanzar la verdad, por ello se proveen al tribunal un rol activo en la clarificación y en la definición apropiada de las materias de hecho y en la presentación de prueba

h.- El derecho a la prueba no significa monopolio de las partes sobre la misma, sino la libertad de éstas de utilizar todos los medios probatorios para lograr la convicción del juez, lo que no significa privar al organo jurisdiccional de disponer medios probatorios ex officio, ambas iniciativas son plenamente compatibles;

⁶¹ CAPPELLETTI MAURO. El proceso civil en el derecho comparado..Ara Editores. 2006. Perú. Pág. 77

⁶² Withehead, R. citado por Bodin en CAPPELLETTI MAURO. El proceso civil en el derecho comparado..Ara Editores. 2006. Perú. Pág. 76

i.- El axioma que las partes son quienes mejor defienden sus intereses y en consecuencia nadie mejor que ellas pueden conocer los medios de prueba acreditados de sus alegaciones fácticas aun cuando fuera cierto, no explica que deba omitirse toda iniciativa probatoria del juez;

k.- La carga de la prueba no priva al juez de la iniciativa probatoria, porque dicha regla se aplica al momento de dictar sentencia y no con anterioridad que es cuando debe decretar la prueba de oficio.

l.- En el proceso rige el deber de lealtad y de probidad de las partes y defensores en el proceso, y en particular a la introducción de un deber de verdad: esto es, el deber de la parte y su defensor de no alegar hechos que sepa que son falsos y de no negar hechos (alegados por el adversario) que sepa que son verdaderos.⁶³

m.- El juez no pierde imparcialidad cuando aporta prueba al proceso, por cuanto:

m.1. Al decretar la prueba no sabe a quien favorece, puesto que ello solo se conoce luego de la rendición de la prueba;

m.2. Si tribunales de otro orden pueden decretar pruebas, no puede sostenerse que ellos serian parciales cuando ejercen esas facultades

m.3. No puede sostenerse que al decretarse una medida para mejor resolver un juez opte por renunciar a su imparcialidad

m.4. Existe contradicción en sostener un juez activista en la práctica de diligencias probatorias y pasivo en el aporte de material probatorio, puesto que en ambos casos perdería su imparcialidad;

⁶³ CAPPELLETTI MAURO. Op. Cit. P. 78.

m.5. La situación consistente en que el juez puede dar mayor valor a las pruebas decretadas por él se limita con la motivación de la sentencia, los recursos jurisdiccionales y una limitada iniciativa probatoria.

m.6 La imparcialidad no es sinónimo de neutralidad (juez cruzado de brazos y con la boca cerrada), por lo que un juez que decreta pruebas para alcanzar la justicia de su decisión no realiza labor de parte, sino que cumple como tercero con su función pública de ejercicio jurisdiccional.

No se debe propiciar ni un juez meramente espectador como tampoco un juez dictador. Debemos tener como señala Alcalá Zamora un juez director que interviene cuando hay abusos, omisiones o desviaciones evidentes entre las partes, a un tiempo como jurisperito y jurisprudente. En otras palabras, deberíamos reconocer la existencia de un principio de investigación judicial que operaría solo en forma complementaria del de aportación de parte y sin desconocer la contradicción e igualdad que debe regir al debido proceso.

Por ello se ha señalado que aún cuando el juez puede disponer de oficio un medio de prueba, no lo puede hacer más que con el objeto de indagar si hechos espontáneamente y libremente alegados por las partes son verdaderos. No puede en cambio disponer de oficio medios de prueba al objeto de descubrir hechos jurídicos diversos a los alegados por las partes, no puede por ejemplo llevar a cabo de oficio investigaciones al objeto de descubrir si un derecho del actor ha prescrito ya, a menos que la prescripción haya sido hecha valer espontáneamente por el demandado.⁶⁴

m.7 La potestad probatoria del tribunal no resulta contraria a la imparcialidad, debiendo analizar cada ordenamiento jurídico para emitir un juicio en tal sentido.

Es así, como nos indica Taruffo que “en el ámbito del proceso civil se tiende a pensar que la implementación completa de las garantías de defensa no excluye en absoluto la posibilidad de atribuir al juez poderes incluso tan amplios como el de disponer de oficio la práctica de

⁶⁴ CAPPELLETTI MAURO. Op. Cit. P. 84.

pruebas no solicitadas por las partes, cuando sea necesario para comprobar la verdad de los hechos. En los procesos civiles modernos hay ejemplos interesantes de esto: el modelo en ciertos aspectos más coherente es el del code de procédure civile francés, cuyo Art. 10 prevé un poder general del juez de disponer de oficio la práctica de pruebas no aportadas por las partes, mientras que el Art. 16 prevé la aplicación del principio de contradicción entre las partes en todos los aspectos relevantes de la decisión. Por otra parte, en muchos otros ordenamientos, como por ejemplo en Italia, Alemania e incluso en Estados Unidos se atribuye al juez diversos poderes autónomos de iniciativa instructora. Existe, por tanto, una tendencia difusa a pensar que un papel activo del juez en la adquisición de la prueba, es esencial para la averiguación de la verdad de los hechos en el proceso civil.”⁶⁵

“En los sistemas en los cuales el juez no tiene poderes de instrucción autónomos y la aportación de las pruebas es obra exclusivamente de las partes, se corre el riesgo de que las pruebas presentadas por las partes no sean todas aquellas que serían útiles para la determinación de la verdad de los hechos. En un sistema orientado a la búsqueda de la verdad, un riesgo de este tipo ha de valorarse negativamente, y en realidad, se recurre al remedio proporcionado por los poderes de instrucción del juez.”⁶⁶

En conclusión, en el rediseño del rol del juez en materia de prueba, se tiende también a asegurar su iniciativa probatoria, para que, sin dejar su esencial imparcialidad ni su tarea de director del proceso, participe más activamente de él y complemente la labor de las partes en la búsqueda de los medios de prueba que puedan ilustrar sobre el objeto litigioso, para así intentar obtener una mejor realización de los fines privados y públicos de todo proceso.⁶⁷

7.- Principio de Celeridad

⁶⁵ TARUFFO, MICHELE. La Prueba. Artículos y Conferencias. Algunos comentarios sobre la valoración de la prueba. Editorial Metropolitana. Junio 2009. Santiago. Chile. Pág.38.

⁶⁶ TARUFFO, MICHELE. Op. Cit. p. 40.

⁶⁷ SIMÓN, LUIS MARÍA. La prueba entre la oralidad y la escritura. Oralidad y Escritura en un proceso civil eficiente. Tomo I Federico Carpi y Manuel Ortells. 2008 Eds.Universitat de Valencia. Pág. 393

Relacionado con el principio de la Concentración, tratado más arriba, parece ser un principio que debiera estar incorporado a cualquier procedimiento. Así, en la actualidad es difícil entender un procedimiento que pudiera preferir la desconcentración y la absoluta certeza jurídica por sobre la rapidez en la obtención de certezas. Sin embargo, en el procedimiento laboral adquiere un elemento distintivo. El supuesto de aplicación de este principio tiene que ver con reconocer que al trabajador en una situación económica de debilidad y de incertidumbre, debe obtener un resultado rápido de su juicio para así lograr la seguridad jurídica.

El procedimiento laboral ordinario, de acuerdo a los plazos que la ley establece, no debería durar más de 85 días. El procedimiento monitorio no debería durar más de 35 días hábiles.

La manifestación más clara de este principio se encuentra en el Art. 426 del Código del Trabajo que señala en su inciso tercero que iniciada la audiencia no podrá suspenderse, teniendo como toda regla que se precie excepciones las que se consagran en la misma norma: el caso fortuito o la fuerza mayor, que obligan a dictar una resolución fundada para suspenderla, debiendo en el mismo acto fijar nuevo día y hora para su celebración.

Otra manifestación del principio se encuentra en el Art. 430 inciso segundo del Código del Trabajo que señala que el juez puede rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias, definiéndolas como "...todas aquellas que con el sólo objeto de demorar la prosecución del juicio sean intentadas por alguna de las partes", y si bien la parte afectada puede reponer dicha resolución, ella debe ser resuelta también en la misma audiencia.

Otra aplicación de este principio, que tiene que ver con la celeridad en cuanto a la ejecución de la sentencias se recoge en el Art. 462, donde se establece que una vez cumplida la sentencia deberá iniciarse su ejecución de oficio, no habiéndose certificado el cumplimiento de la misma dentro de los 5 días hábiles siguientes a su notificación.

8.- Principio de la Buena Fe

El principio general de Derecho que exige lealtad de las partes entre sí y con respecto al órgano jurisdiccional y constituye una condición indispensable para alcanzar el interés general presente en todo proceso. El ámbito de aplicación de la buena fe es doblemente especial: por una parte, se trata de la buena fe procesal que puede entenderse dentro del contexto de un proceso. Al ser una institución de buena fe las partes deben actuar respetando la honorabilidad y lealtad que supone la labor forense, no permitiéndose que éste sea utilizado dolosamente por las partes.

En este sentido, se ha señalado que la buena fe procesal es una regla legal flexible o concepto jurídico indeterminado, cuyo contenido será determinado por el juez en cada caso concreto, a través de distintos factores de orientación, constituyendo un criterio o instrumento para la debida protección de los derechos fundamentales de tutela judicial efectiva, defensa, igualdad procesal y el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, instrumento a través del cual el derecho de la sociedad moderna garantiza las necesarias condiciones de eficiencia y racionalidad y no contradicción dentro del proceso, y que en caso alguno constituye una manifestación de altruismo, lealtad o generosidad dentro del mismo, sino que constituye la base mínima necesaria para obtener un grado razonable de predicción -y poder actuar racionalmente- a fin de garantizar la libertad de los litigantes en la toma de decisiones y, en último término, el mantenimiento de la paz social.⁶⁸

De tal forma, la buena fe procesal implica, desde un punto de vista positivo, actuar en armonía con la finalidad inmediata y mediata subyacentes en todo proceso: la solución de los conflictos de relevancia jurídica y el mantenimiento de la paz social; desde un punto de vista negativo, la buena fe constituye una manifestación del principio de no contradicción. Como dice un autor, “el estado tiene un especial interés en procurar que el proceso se desarrolle de la forma legalmente prevista no

⁶⁸ CARTES PINO, RODRIGO. La Buena Fe en el procedimiento civil. Memoria de Prueba Facultad de Derecho. Universidad de Chile. 2010. P. 62 y ss.

pudiéndose utilizar con fines distintos y en perjuicio de alguna de las partes”⁶⁹; lo anterior se explica porque es el mismo Estado el que pone a disposición de las personas el proceso como mecanismo de solución de conflictos.

Considero inexacto hacer referencia en un concepto de buena fe a criterios ético-materiales y tan pasionales como el altruismo, el honor o la lealtad hacia la contraparte, por la sencilla razón de que tales elementos no reflejan la realidad del proceso. En efecto, es irreal sostener que dentro de éste, los litigantes deben comportarse como aquellos guerreros japoneses de la Edad Media (samurais), cuyo alto sentido del honor ha inspirado a cineastas y novelistas de todo el orbe. De ser así, el deudor jamás debería alegar la prescripción extintiva de la acción intentada por su acreedor⁷⁰. En el marco de esta concepción realista del proceso, debo manifestar mi adhesión con la tesis planteada por W. Goldschmidt, el cual extrapolaba la realidad de la guerra al proceso⁷¹. Autores modernos, en cambio, sostienen que el proceso en caso alguno debe ser entendido como una lucha o guerra entre los litigantes en donde todo vale. Joan Picó, por ejemplo, apuesta por un proceso civilizado, en el que los litigantes deben respetar en todo momento un mínimo ético, a saber, la buena fe procesal⁷². En mi opinión, las críticas son infundadas si consideramos que en la guerra tampoco cabe aplicar la regla del “todo vale” –al menos en la guerra de los tiempos actuales- al existir un conjunto de normas jurídicas positivas tanto en el derecho interno como en el derecho internacional (derecho internacional humanitario) que proscriben ciertas conductas atentatorias contra los derechos fundamentales, v.gr. la tortura de prisioneros.

⁶⁹ GOZAÍNI, O., “Temeridad y malicia en el proceso”, Editorial Rubinzal-Culzoni, Buenos Aires, 2002, citado por PICÓ, JOAN, Op. Cit. pp. 83 y 84.

⁷⁰ Jossesan afirmaba que el único papel honorable de la prescripción es el de permitir la prueba de la propiedad que, “gracias a ésta, escapa a reivindicaciones ajenas e imprevisibles”. Derecho Civil, revisado y completado por André Braun, T. 1, vol. III, Buenos Aires, 1952, N° 1.570, p. 179, citado por ALESSANDRI, SOMARRIVA Y VODANOVIC, T.2, Año 1987, Editorial Jurídica de Chile. p. 278.

⁷¹ GOLDSCHMIDT, W., Guerra, duelo y proceso, en “Revista de Estudios Políticos”, 1950, pp. 77 a 93.

⁷² PICÓ I JUNOY, JOAN. El juez y la prueba. 2007. Tirant Lo Blanch. Madrid. p. 20.

En este sentido, constituye una verdad de atmósfera que muchas veces los litigantes son movidos por intereses mezquinos o viles y sostener que estos mismos litigantes han de modificar dentro del proceso radicalmente su subjetividad -la cual incluso podría estar determinado genéticamente- y vestirse con los ropajes de la honestidad y de la virtud, es, lisa y llanamente, ficticio. Por estos motivos, considero que actuar de buena fe significa simplemente no actuar contradictoriamente con la finalidad esencial del proceso que ya he señalado. Si las partes utilizan el proceso para la solución de un conflicto de relevancia jurídica, no deben –al mismo tiempo- desvirtuar las normas positivas que le sirven de fundamento a fin de obtener una ventaja ilícita. Lo anterior, de acuerdo a lo señalado en los párrafos anteriores, implica otorgar a las partes del proceso un grado de predicción razonable para la toma de decisiones, lo cual permitiría que las mismas actúen con racionalidad dentro de éste, lo cual constituye, a su vez, una garantía de libertad. Se trata de no contradecir el ordenamiento jurídico; no de ser leal con la contraparte⁷³.

En mi opinión, la buena fe procesal forma parte de lo que la doctrina ha denominado desde antaño como el principio de eficiencia, al cual pertenece además el principio de economía procesal. En efecto, si en el proceso los litigantes actúan en armonía con la finalidad inmediata del proceso –cual es la solución de conflictos de relevancia jurídica-, o –lo que es igual- no actúan en contradicción con sus bases, se logrará evidentemente un resultado más eficiente, lo cual implicará necesariamente la consecución o concreción de su finalidad última: el mantenimiento de la paz social.

Por otra parte, el hecho de que se consagre expresamente el deber jurídico de actuar de buena fe dentro del proceso –Art. 8 del Anteproyecto y Art. 6 del Proyecto de Código Procesal Civil- implica un avance en la función interpretativa que se le asigna a

⁷³ En este mismo sentido, Francesco Carnelutti ha definido la buena fe como una especie de intención, concretamente, como la voluntad dirigida a un diseño conforme a derecho (“Sistema de Derecho Procesal Civil”, traducción de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo y Santiago Sentís Melendo; adiciones de derecho español por Niceto Alcalá-Zamora y Castillo. Buenos Aires, UTEHA, T. III, p. 444, año 1944).

los principios del derecho en general. En efecto, de acuerdo al Art. 24 del Código de Bello, los pasajes oscuros y contradictorios de una ley se interpretarán conforme al espíritu general de la legislación –y a la equidad natural- únicamente cuando no pudieren aplicarse las reglas de interpretación establecidas en los Art.s 19 al 23, ambos inclusive. Ahora, con la positivización de la buena fe procesal, estamos ante una norma de aplicación directa, lo cual no implica de manera alguna que la buena fe pierda su condición de principio general de derecho y todos los efectos que esta calidad trae aparejada, v. gr. como herramienta de integración de la ley, pues, como dice Arce y Flores-Valdés en relación a esta materia, la positivización de los principios generales del derecho, no es otra cosa que una muestra de reconocimiento, pero en ningún caso dicha explicitación puede ser considerada como el otorgamiento de un alcance normativo que sin mediar tal reconocimiento carecerían. Los principios generales del derecho tienen valor por sí mismos, con independencia de su reconocimiento positivo⁷⁴.

En este orden de ideas, Hernández Gil se pregunta cuál es el alcance que debe darse actual Art. 7, apartado 1 del Código Civil Español, norma que consagra el deber de ejercitar los derechos de acuerdo a las exigencias de la buena fe. En efecto, dicha disposición, al igual que el Art. 8º del Anteproyecto de Código Procesal Civil, y el Art. 6º del Proyecto del mismo código, se limita a hacer una formulación legal del principio sin introducir nuevos elementos en su enunciado. “Lo que se ha hecho –se responde el autor- ha consistido en formular legislativamente algo ya obtenido por la vía de la interpretación y de la aplicación del derecho. Luego, el principio es ahora más ostensible. Cualquier sospecha de subsidiariedad que pudiera recaer sobre él, bien como un efecto residual del antiguo Art. 6º, bien en virtud del doble alcance que el Art. 1º, apartado 4º actual concede a los principios generales, ha desaparecido”⁷⁵. Como se podrá apreciar, en la práctica jurisprudencial chilena, se ha hecho una tímida aplicación de la buena fe procesal, debido a la excesiva rigidez y formalismo con que los jueces

⁷⁴ ARCE FLORES-VALDÉS, JOAQUÍN, “Los principios generales del derecho y su formulación constitucional”. 1990. Editorial Civitas. Madrid. Pp. 67-68.

⁷⁵ HERNÁNDEZ GIL, ANTONIO, “La concepción ética y unitaria de la buena fe”. Artículo contenido en “Conceptos Jurídicos Fundamentales”, Obras Completas, pp. 569-570, Tomo 1.

nacionales han interpretado las normas del derecho instrumental, por lo que la mencionada ostensibilidad de la buena fe procesal en el articulado del nuevo código procesal civil, constituye sin duda una gran evolución en la aplicación práctica del principio.

Por otra parte, la consagración expresa del principio, implica necesariamente un aumento de los deberes de los jueces a fin de garantizar su plena eficacia. Esto refuerza la idea de que el juez no es una marioneta o un fantoche de la voluntad de las partes, requiriéndose el tránsito hacia un juez activo, dotado de autoridad con deberes de contralor, de ordenación y de dirección del proceso⁷⁶. Más adelante, señalaré algunos ejemplos reales que ilustrarán estas ideas.

En síntesis, y extrapolando lo señalado por el profesor Barros Bourie respecto a la buena fe contractual al ámbito del derecho procesal, podemos afirmar que la buena fe, en todas sus aplicaciones, corresponde a una moral del deber, cuyo objetivo es hacer de cada persona un ciudadano cumplidor de los requerimientos básicos que plantea la vida social y no un héroe o un santo, objetivo este último propio de una moral de aspiración⁷⁷.

En segundo término, la normativa del procedimiento laboral especifica que entiende por buena fe procesal negativamente, reconociendo explícitamente que actitudes afectarían este principio. Los actos procesales deben ejecutarse de buena fe según dispone el Art. 430 del Código del Trabajo, facultando al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el **fraude**, la **colusión**, el **abuso del derecho** y las **actuaciones dilatorias**, otorgando al juez la facultad para rechazar de plano actuaciones que estime dilatorias.

⁷⁶ COUTURE, EDUARDO, "Oralidad y regla moral en el proceso civil", RDJA T. 36, pp. 327 a 333, conferencia pronunciada en la Facultad de Derecho de Buenos Aires, bajo los auspicios de la Asociación "Pro-Juicio Oral", el 25 de agosto de 1938. Sustituí el concepto "facultades" por "deberes", lo cual explicaré más adelante.

⁷⁷ LÓPEZ SANTA MARÍA, JORGE, Op. Cit. p. 307.

El mencionado Art. no define el fraude, la colusión y el abuso del derecho, por lo que debemos entenderlos en su sentido natural y obvio conforme a las reglas generales del derecho.

La doctrina define el fraude procesal, -o fraude por el proceso- es definido por Joan Picó como aquella figura en que las partes utilizan el proceso como medio de violación del ordenamiento, en perjuicio de terceros, a través de la utilización de actos jurídicos procesales tales como el allanamiento, el desistimiento de la demanda, el reconocimiento de hechos, manipulación de pruebas, etc., a fin de obtener resoluciones judiciales con eficacia de cosa juzgada declarativas de determinados derechos, que de otro modo no hubieran podido obtenerse⁷⁸.

Por otra parte, en términos generales, podemos definir la colusión procesal -siguiendo al memorista Hernán Calderón- como aquel contubernio fraudulento cometido por dos o más partes o personas en perjuicio de terceros o de una de las partes⁷⁹.

Finalmente, debemos señalar siguiendo a Frías, que existen dos concepciones del abuso aparente del derecho: una subjetiva y otra objetiva.

En virtud de la concepción subjetiva es menester la existencia de una intención de dañar por parte del agente, similar al *ánimus fraudatorius* que según algunos autores debe existir en un acto jurídico realizado con fraude a la ley. Dentro de esta misma concepción, algunos autores estiman que sólo es menester una conducta negligente para caracterizar el abuso. Finalmente, hay quienes estiman que el elemento

⁷⁸ PICÓ I JUNOY, JOAN, Op. Cit. p. 109.

⁷⁹ CALDERÓN SALINAS, HERNÁN, La colusión en el proceso civil. Memoria de prueba para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile, Departamento de Derecho Procesal, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 1984. Santiago, p. 19.

caracterizador del abuso del derecho lo constituye la falta de un interés legítimo por parte del agente⁸⁰.

Para otros, en cambio, el abuso del derecho es un concepto estrictamente objetivo, puesto que es el daño el elemento determinante para calificar el abuso, independiente de cualquier intencionalidad, o, en el lenguaje del profesor Fernández Sessarego, basta con la realización de una actuación contraria a la función económico-social del derecho subjetivo⁸¹.

Me inclino por la última de las posturas subjetivas antes señaladas, por las mismas razones esgrimidas para rechazar la terminología que tradicionalmente ha utilizado la doctrina para referirse a la institución en estudio. En efecto, debemos atender únicamente al interés jurídicamente protegido por la norma jurídica procesal para determinar si en la especie existe un acto abusivo, o –lo que es igual- contradictorio con los fines del proceso. Si se sobrepasa o se excede dicho interés, estaremos en presencia de un abuso aparente del derecho y, en consecuencia, de un hecho ilícito. Como se podrá intuir, la conclusión anterior no obsta a que en la gran mayoría de los casos el abuso aparente del derecho esté acompañado de la mala fe del agente.

Ahora bien, y a fin de delimitar el ámbito de competencia de la teoría en comento, se afirma que “la interdicción del abuso del derecho no entra en juego cuando estamos ante límites legales expresos o formales de un derecho, en cuyo caso su ejercicio será ilícito por vulnerar dichos límites y no por existir un abuso del derecho”⁸². En consecuencia, si la norma jurídica establece expresa o formalmente sus propios límites, la actuación procesal será ilícita per se si excede los mismos, no debiendo recurrirse a la teoría del abuso del derecho para decretar la inadmisibilidad

⁸⁰ CELIS RODRÍGUEZ, RUBÉN, “Modos de extinguir las obligaciones”. 2004. Editorial Librotecnia. P. 99.

⁸¹ FERNÁNDEZ SESSAREGO, CARLOS. Abuso del Derecho. Lima. 1999. Segunda Edición. Editorial Grijley. p. 99.

⁸² PICÓ I JUNOY, JOAN, Op. Cit. p. 96.

del acto. Por otra parte, se sostiene que no existe abuso cuando se pretende el ejercicio extralimitado de un derecho. Así por ejemplo, si A entabla un tercería alegando posesión sobre los bienes embargados, no debe más tarde, dentro de la misma incidencia, solicitar un informe de peritos a fin de acreditar el valor de los referidos bienes, por la sencilla razón de que tal solicitud no dice relación alguna con el objeto litigioso del incidente promovido, esto es, la posesión de los bienes embargados. Se concluye que tal medida deberá ser rechazada de plano por el juez al ser, a todas luces, impertinente y su desestimación debe fundarse en la referida inconexión y no en la teoría del abuso del derecho. Como puede apreciarse, en el ejemplo propuesto encontramos un defecto en el objeto del acto jurídico procesal solicitado, siendo éste su falta de idoneidad atendido el objeto litigioso del incidente promovido. Si se define el objeto del acto jurídico procesal como el beneficio jurídico que se pretende obtener con el acto jurídico procesal⁸³, podemos concluir que en el ejemplo propuesto dicho beneficio es inexistente o, lo que es igual, que el acto jurídico carece de objeto. Por la misma razón, deben rechazarse las proposiciones de prueba relativas a hechos públicos y notorios (Art. 89 C.P.C.), o a hechos confesados por alguna de las partes. Cabe hacer presente que la referida inexistencia o ilicitud también la podemos encontrar en los actos jurídicos procesales emanados del propio juez –como luego explicaré– en el ejercicio de sus facultades oficiosas. Así por ejemplo, éste podría ordenar la realización de determinadas medidas para mejor resolver (Art. 159 C.P.C.) absolutamente impertinentes atendida la prueba rendida en el procedimiento, con el único objetivo de extender el plazo para dictar sentencia⁸⁴. En todos estos casos, el interés de las partes o del juez sobrepasa el ámbito de aplicación de la norma, debido a lo cual el acto jurídico procesal solicitado o ya decretado debe rechazarse o declararse ineficaz.

Sin embargo, y como se podrá intuir, se hace difícil distinguir con naturalidad entre aquellos casos en que se ejerce extralimitadamente un derecho –como en el caso ya

⁸³ MATURANA MIQUEL, CRISTIAN, Disposiciones comunes a todo procedimiento”, Apuntes Facultad de Derecho Universidad de Chile, p. 144, año 2009.

⁸⁴ ORTELLS RAMOS, MANUEL, prólogo al libro “El Abuso en el Proceso”, de PÍA TAVOLARI GOYCOLEA, p. 11, Año 2004, 1º Edición, Editorial Jurídica Congreso Ltda.

visto de la prueba impertinente- de aquellos en que cabría aplicar, según esta misma doctrina, la teoría del abuso del derecho⁸⁵. En efecto, en todos los ejemplos planteados anteriormente, tanto en los casos en que la propia ley ha establecido límites formales o expresos a los derechos subjetivos de naturaleza procesal, como en aquellos casos en que los referidos límites únicamente pueden determinarse a través de una interpretación teleológica de la norma jurídica y en aquellas hipótesis en donde existe un ejercicio supuestamente extralimitado del derecho, nos encontramos con defectos en la estructura del acto jurídico procesal solicitado o decretado que dicen relación tanto con su causa u objeto. A mayor abundamiento, el mismo profesor Picó al referirse a algunos casos jurisprudenciales de abuso del derecho en el acceso a la jurisdicción no parece hacer uso de la distinción antes referida, al señalar que “Abusa, quien pretende someter a debate judicial cuestiones litigiosas pendientes de resolución en otro proceso o ya resueltas en sentencias firmes, lo que justifica una desestimación formal de la petición, esto es, una resolución que no entre a resolver el fondo de la cuestión litigiosa al existir manifiesto abuso del derecho a la jurisdicción por litispendencia o cosa juzgada”⁸⁶. Como se podrá apreciar, el caso jurisprudencial señalado no se diferencia sustancialmente de aquel en que se solicita un medio de prueba impertinente, y en el cual –de acuerdo al mismo Picó- no debe recibir aplicación la teoría del abuso del derecho. De tal forma, cabe preguntarse, ¿será necesario recurrir a la controvertida figura del abuso del derecho para afirmar la ineficacia de determinados actos jurídicos procesales?

En mi opinión, no es necesario buscar auxilio en dicha teoría para declarar ineficaz un determinado acto jurídico procesal o para fundamentar su inadmisibilidad in limine. Si una determinada facultad o derecho subjetivo de carácter procesal señala expresamente sus límites, el acto será anulable por objeto o causa ilícita, en razón de lo dispuesto el Art. 10 del Código Civil. Sin embargo, si estos límites no se señalan expresa o formalmente, se hará necesario analizar cuáles son los intereses jurídicos protegidos por la norma, para determinar sus márgenes. Si estos se exceden, el acto

⁸⁵ Esto es, cuando existe un uso objetivo y externamente legal de un derecho.

⁸⁶ PICÓ I JUNOY, JOAN, Op. Cit. pp. 97-98.

jurídico será lisa y llanamente fraudulento al eludirse la aplicación de la norma jurídica que aparentemente se intenta aplicar. En otras palabras, si se sobrepasan los intereses jurídicamente protegidos por la norma, el sujeto creará su propio derecho el que entrará en colisión con el derecho estatal.

Ahora bien, estos actos fraudulentos siempre adolecerán de un defecto estructural, en su causa o en su objeto, o adolecerán de vicios que incidan en su validez, siendo estos defectos los que precisamente implican una contradicción con el ordenamiento jurídico procesal y que redundan, finalmente, en una transgresión al principio de buena fe procesal al tener la potencialidad de ocasionar un perjuicio a las partes o a terceros. En síntesis, podemos sentar el siguiente principio: la infracción al principio de buena fe procesal está íntimamente ligada a la falta de causa u objeto, o a la ilicitud de estos elementos de existencia del acto jurídico procesal.

Así, en el caso de la interposición de demandas iguales y sucesivas en contra de un mismo sujeto, es evidente que las normas constitucionales y legales que consagran el derecho a la acción no protegen el interés del actor tendiente únicamente a ocasionar perjuicios al demandado. En este caso, nos encontramos con una causa ilícita, entendiendo por tal el motivo psicológico que induce a la solicitud o realización de un acto jurídico procesal.

En la práctica, la definición de estos conceptos ha sido una labor que los mismos tribunales han determinado de acuerdo a los hechos que comprenden la vulneración al principio de buena fe. En otras palabras, no existe una relación a ninguno de estos tres conceptos en específico, lo que no ha hecho que los tribunales invaliden actuaciones o cualquier elemento que tenga que ver con la buena fe en la relación laboral:

“Que aún en ese evento, el empleador estando en conocimiento que la carta de despido y finiquito no correspondía a la verdad no debió otorgar esos documentos., un mínimo ético se lo impedía y desde el punto de vista legal sus efectos eran evidentemente perjudiciales para terceros. Uno de los principios generales aplicables en todas las normas del derecho es el principio de la buena fe, por ende vulnera este

principio en el caso sub judice, el empleador que a sabiendas que el despido y finiquito no lo estaba otorgando para los fines de ser despedido el trabajador, lo hace con una finalidad distinta a la que corresponde. En estas condiciones no puede posteriormente valerse del mismo para decir ahora, que tales documentos fueron dejados sin efecto. Por el contrario, al haber asumido tal actitud corrió el riesgo que tal hecho, como sucedió, se le revirtiera en su contra al haber ejercitado un derecho con abuso del mismo no adecuándose a su recta ejecución y naturaleza, tratando de obtener un beneficio que no tenía una causa justa y real. Al no poder acreditar la veracidad de su defensa, correspondiéndole el onus probandi, inexorablemente, se debe tener por acreditado que fue despedido el demandante en el mes de septiembre y que la ausencia del trabajador a sus labores habituales no fue por la no concurrencia a sus labores sin causa justificada sino que por efectos del despido por necesidades de la empresa, por caso fortuito o fuerza mayor en el mes de septiembre” (Sentencia Corte de Apelaciones de Concepción, Rol 293-2009).

El concepto que si define el Código del Trabajo es el de actuaciones dilatorias en el Art. 430 del Código del Trabajo: “todas aquellas que con el sólo objeto de demorar la prosecución del juicio sean intentadas por alguna de las partes”.

La resolución que así lo declare puede ser objeto del recurso de reposición, el que debe ser resuelto en la correspondiente audiencia, haciendo aplicación de los principios de concentración y celeridad revisados más arriba.

9.- Principio de la Bilateralidad de la audiencia **o contradictorio**

El principio de la bilateralidad de la audiencia es la base del proceso, puesto que solo la existencia de dos partes que plantean la oposición de dos tesis contrapuestas ante el órgano jurisdiccional, y que se produce por el choque de la pretensión y su resistencia es lo que justifica la existencia del proceso. De acuerdo con ello, debe darse siempre la oportunidad a las partes de manifestarse antes que se dicte una resolución judicial, con algunas excepciones como acontecería en el procedimiento monitorio y en las medidas prejudiciales.

Este principio de la contradicción se complementa con el principio de la igualdad, en donde en el proceso debe concebirse que el actor y el demandado deben contar con las mismas posibilidades y cargas de alegación, prueba e impugnación dentro del proceso, dotándose de la asistencia letrada cuando fuere necesario si no dispusieren de los recursos para procurársela una u ambas partes.

Este principio se contempla dentro de la enumeración que realiza el inciso 1° del 425 del Código del Trabajo.

A lo largo de la regulación del procedimiento se reconoce la aplicación de este principio por el legislador, el que supone que nadie puede ser condenado sin haber tenido la oportunidad de ser oído en el juicio. Para tal efecto, en el procedimiento laboral, en todas sus instancias, debe ser administrado por el juez de la causa, de forma tal de ofrecer a todas las partes las oportunidades para formular las alegaciones, de defender sus posiciones, rendir las pruebas y e intervenir como contradictor en las pruebas que se rindan en su contra.

En virtud de este principio, las oportunidades procesales de cada una de las partes deben estar regidas por la ecuanimidad en cuanto a posibilidad de ejercer alegaciones y defensas.

El Art. 426 establece: “En las citaciones a las audiencias, se hará constar que se celebrarán con las partes que asistan, afectándole a la que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ellas, sin necesidad de ulterior notificación”.

La bilateralidad se manifiesta desde el inicio del proceso con la notificación a las partes de la realización de la audiencia preliminar, constituyendo dicha notificación personal del demandado y por el estado diario del demandante, el emplazamiento en la instancia, cuya omisión importa una infracción sustanciales a los derechos y garantías constitucionales, como lo sería la negativa injustificada para que se presenten las pruebas o se puedan intervenir como contradictor en las pruebas que se rindan en su

contra, la notificación de la sentencia para permitir su impugnación en la forma prevista en la ley, así como el otorgamiento de los plazos razonables contemplados en la ley para comparecer a la realización de las diversas actuaciones , que serán analizados en los capítulos que siguen.

A título de ejemplo, podemos señalar que nuestra jurisprudencia ha utilizado en la vulneración del principio de la bilateralidad como fundamento para declarar la nulidad de procedimientos al no considerar o analizar la prueba de una de las partes, señalando en este sentido:

“En efecto, la sentencia fundada, y particularmente el análisis de la prueba rendida, como asimismo la razonabilidad de dicho análisis, constituye un componente ineludible del derecho al debido proceso, en términos tales que cuando se incumplen tales exigencias no puede sino entenderse afectada la señalada garantía y, si bien, en una primera aproximación pudiera sostenerse que no cualquier quebranto a los requisitos de la sentencia constituye la infracción anotada, lo cierto es que cuando la omisión alcanza, como en el caso que nos ocupa, a gran parte de la prueba rendida, respecto de la cual, como se dijo, el tribunal no argumenta acerca del valor que le otorga, como tampoco respecto de las razones por las cuales la acepta para establecer los hechos de la causa o bien la desestima, no puede sino concluirse que se ha afectado la garantía de la sentencia fundada, como se dijo insita en la del debido proceso.

5°) Que aparece oportuno y conveniente señalar que la omisión antes descrita, si bien en una primera lectura, podría llevar a sostener, por especialidad, que configuraría la causal de nulidad contemplada en la letra e) del Art. 478 del Código del Trabajo, esto es, la dictación de la sentencia con omisión de los requisitos legales, lo cierto es que esta última, para ser aplicada, debe entenderse en directa relación con la obligación contenida en la misma norma de dictar por parte del tribunal que conoce del recurso, una sentencia de reemplazo y ello armonizarlo con los principios que gobiernan los procedimientos laborales, particularmente, el de intermediación y el oralidad implícito en el anterior, como asimismo, el de bilateralidad de la audiencia”. (Corte de Apelaciones de Copiapó, Rol 18-2008)

10.- Principio de la Gratuidad

El principio de la gratuidad significa el acceso a la justicia para cualquier persona, sin que la onerosidad de su ejecución signifique imposibilidad en cuanto su alcance para el económicamente débil.

Generalmente se ha entendido que la parte débil es el trabajador, pero al tenor del Art. 431 este principio debería entenderse que la gratuidad también podría ser para el empleador, cuando no tiene medios económicos para su defensa, ya que establece sin distinción para ninguna de las partes

Al efecto, establece dicho precepto legal, que “En las causas laborales, toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes.

Las partes que gocen de privilegio de pobreza tendrán derecho a defensa letrada gratuita por parte de las respectivas Corporaciones de Asistencia Judicial o, en su defecto, por un abogado de turno, o del sistema de defensa gratuita que disponga la ley. Asimismo, tendrán derecho, a que todas las actuaciones en que deban intervenir auxiliares de la administración de justicia se cumplan oportuna y gratuitamente.”.

En la práctica, la obtención de un privilegio de pobreza es un trámite administrativo que se aplica por la misma Corporación de Asistencia Judicial, por lo que un empleador que obtenga el puntaje determinado por la administración para la obtención de dicho certificado, no tiene impedimento legal alguno para la defensa gratuita.

Es el administrador del tribunal al claro tenor del inciso segundo del mencionado Art., quien será además responsable del oportuno cumplimiento de las diligencias.

Este principio se manifiesta esencialmente en Inciso tercero del Art. 431: las partes que gocen de privilegio de pobreza tendrán derecho a defensa letrada gratuita por

parte de las respectivas Corporaciones de Asistencia Judicial o, en su defecto, por un abogado de turno, o del sistema de defensa gratuita que disponga la ley.

Al momento de concluir esta Memoria aquellos trabajadores cuya remuneración mensual no exceda los \$ 380.000 tienen derecho a defensa gratuita por la Defensoría Laboral que opera en todas las regiones del país.

Actualmente la Defensoría Laboral no tiene un cuerpo normativo que la sustente, más allá del Art. 431. No obstante, las Oficinas de Defensa Laboral trabajan hoy en cada Región al alero de cada una de las cuatro Corporaciones de Asistencia Judicial de nuestro país, en virtud de asignaciones por partidas presupuestarias en los años 2008, 2009 y 2010, al igual que los comienzos de la Defensoría Penal Pública, que hoy si está incorporada a través de la Ley N°19.718 de 2007.

CAPITULO IV

DISPOSICIONES COMUNES A TODO PROCEDIMIENTO LABORAL

1.-Generalidades.

Las normas legales que tratan de las disposiciones comunes a todo procedimiento se encuentran en el **Párrafo 2° del Capítulo II, Título I del nuevo Libro V del Código del Trabajo.**

Las disposiciones contenidas en este párrafo se denominan reglas comunes, y se aplican no sólo a los procedimientos declarativos, sino que también a la etapa de ejecución de la sentencia.

El nuevo sistema procesal de la ley 20.087 contempló variados procedimientos en la sede laboral procedimental, en consideración, como se vio, a la naturaleza de los bienes jurídicos tutelados. No obstante la diversidad de procedimientos, la unidad del sistema procesal del trabajo en torno a la generalidad y contexto del bien jurídico que se tutela sigue estando en torno a derechos sustantivos establecidos en la legislación laboral y de la seguridad social, por lo que su regulación queda dispuesta en torno a principios formativos ya vistos, además de normas que entregan una “coherencia procedimental”⁸⁷ al sistema procesal.

Las disposiciones comunes que entregarían unidad al sistema procesal se refieren a:

1. Normas Supletorias
2. Formalidad de las actuaciones procesales

⁸⁷ Manual del Juicio del Trabajo. Op. Cit. p. 34.

3. Comparecencia de las partes.
4. Plazos
5. Notificaciones
6. Incidentes
7. Medidas Cautelares

2.- Normas supletorias. Artículo 432.

Respecto esta materia, debemos tener presente que se establece por el Código Laboral una secuencia normativa de aplicación de las normas comunes a todo procedimiento, lo que permite regular situaciones que no se encuentren expresamente reguladas en cada uno de los procedimientos laborales.

En los procedimientos ordinario del trabajo, en todo lo que no esté previsto en su normativa o en leyes especiales, se aplican las normas contempladas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, relativas a las Disposiciones Comunes a todo Procedimiento y al juicio ordinario.

Las condiciones para que tengan aplicación supletoria las normas del Código de Procedimiento Civil en las materias señaladas las entrega el mismo Art. 432, y ellas consisten en las siguientes: (1) Que la materia no esté regulada por el Código del Trabajo ni por leyes especiales; y, (2) Que las normas del Código de Procedimiento Civil a aplicar no sean contrarias a los Principios que informan el Procedimiento Laboral.

En la legislación anterior se contemplaba esta supletoriedad solo con la limitante del N° 1, lo que produjo discusión sobre la aplicación de instituciones propias del procedimiento civil como el abandono del procedimiento, que atenta contra los principios sustantivos y procesales del Derecho Laboral.⁸⁸

⁸⁸Walter y Lanata, Op. Cit. p.154.

Dos elementos normativos han sido esenciales en la consolidación de una “fisonomía propia y autónoma de este proceso, que (nos) ha permitido afirmar ya en más de una ocasión, que no se está simplemente en presencia de normas de procedimiento civil aplicadas a materias laborales, sino a un proceso especial que responde a las necesidades sustantivas de las normas que regulan el trabajo dependiente”.⁸⁹

El primero fue haber consagrado expresamente la limitación a la aplicación supletoria solo en caso de no contradecir la regulación específica laboral; y, el segundo, a consagrar la supletoriedad a la no vulneración de principios de las normas procesales civiles.

Si no es posible aplicar las normas supletorias corresponde al tribunal disponer la forma en que se practicará la actuación respectiva, lo que es una clara expresión del Principio del Impulso Procesal de Oficio.

Este último asunto no estuvo exento de controversia en el trámite legislativo: “El abogado señor Rodrigo Delaveau expresó que cuando este Art. impide la aplicación supletoria de las normas de los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, cuando ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento, se introduce un elemento de arbitrariedad, ya que el concepto “principios” no es algo determinable en forma meridianamente objetiva. Por otra parte, agregó que todos los procedimientos debieran basarse en los mismos principios. El señor Ministro del Trabajo y Previsión Social manifestó que la referencia a tales principios no es abstracta ni da lugar a arbitrariedades, ya que alude a principios concretos y objetivos, por ejemplo, a la oralidad que informa este procedimiento. El Honorable Senador señor Parra expresó que esta norma es prácticamente un ritual en la legislación procesal. Ahora bien, Su Señoría dejó expresa constancia de que el criterio de la Comisión atiende al carácter excepcionalísimo de la aplicación supletoria a que se refiere el precepto en análisis, para evitar una desnaturalización del procedimiento laboral, ya que este último es

⁸⁹ Walter y Lanata. Op. Cit., p.154.

completo y tiene un conjunto de principios vertebradores que le permiten al juez, por la vía de la interpretación, resolver adecuadamente las situaciones que se presenten”.⁹⁰

El mensaje presidencial es también claro a la hora de determinar que la supletoriedad del procedimiento civil no obsta a la especialidad del proceso laboral: “En cuanto al procedimiento, y sin perjuicio de la aplicación supletoria que en las mismas materias se reconoce al Código de Procedimiento Civil, se establecen, por una parte, plazos brevísimos, se eliminan trámites propios del ordenamiento común, se evitan incidencias innecesarias; y por otra, se otorgan mayores facultades, tanto a los jueces como a los funcionarios auxiliares de la administración de justicia en el cumplimiento de las sentencias o en la ejecución de los títulos ejecutivos laborales”⁹¹.

Un ejemplo práctico de la aplicación de esta norma es con respecto al plazo del término probatorio, en cuanto a si es común o individual para las partes: “Que, en efecto, el señor Juez de la causa, entendió que la señalada presentación era extemporánea sobre la base que el término de tres días que establece el Art. 443 del Código del Trabajo sería individual y no común, en la medida que esta norma tendría el carácter de especial para el procedimiento laboral y, por ende, no sería aplicable supletoriamente el Art. 320 del Código de Procedimiento Civil, que, luego de la modificación introducida a su texto por la ley N° 20.192, según el señor Juez, habría eliminado el único sustento normativo para sostener la teoría formulada por el actor en orden a que dicho plazo es común. Además, sostuvo que no resulta aplicable lo dispuesto en el Art. 327 del Código de Procedimiento Civil, en la medida que en el procedimiento laboral no existe un término probatorio, sino una audiencia única de prueba. TERCERO: Que, por el contrario, **debe discreparse de la señalada opinión.** El Art. 426 del Código Trabajo dispone que sólo a falta de norma expresa se aplicarán las normas de los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil. Debemos convenir que, en la materia, no existe una norma expresa que regule la calidad de plazo individual o común del establecido en el Art. 443 del Código del Trabajo y de su texto

⁹⁰ Biblioteca del congreso Nacional. Op. Cit. p. 547.

⁹¹ Biblioteca del congreso Nacional. Op. Cit. p. 23.

deviene que la única diferencia con aquél establecido para el juicio civil ordinario, es la reducción del mismo de cinco a tres días, con lo que, desde luego, debe estimarse que la solución a este problema es la aplicación supletoria de la normativa del procedimiento civil. Además, no es efectivo que con la modificación introducida al Art. 327 del Código de Procedimiento Civil por la ley N° 20.192, haya desaparecido el único argumento de texto para sostener que el plazo era común pues, ciertamente, de la clara redacción actual de esta norma, deviene de modo indubitado que el plazo sigue teniendo el carácter de común. Por otro lado, sin perjuicio que la prueba se rinda en una sola audiencia, ello no quiere decir que el procedimiento laboral carezca de término probatorio, cuestión que por lo demás se encarga de aclarar el propio Código del Trabajo, en cuanto expresamente hace referencia a este, al disponer, en su Art. 452 que: vencido el término de prueba, lo que de modo incontestable demuestra la existencia del mismo. Luego, no existiendo norma expresa que regule la materia, sólo cabe concluir que debe aplicarse lo dispuesto en el Art. 320 del Código de Procedimiento Civil, en orden a que todo término probatorio es común para las partes y con ello, que las posibilidades de actuación de las partes se cuentan a partir de la última notificación de la resolución que recibe la causa a prueba. Por lo demás, la norma del Art. 442 del Código del Trabajo, en cuanto dispone que recibida la causa a prueba, en la misma resolución, el tribunal citará a comparendo de conciliación y prueba para un día no inferior al octavo ni superior al decimoquinto desde la notificación, sólo puede ser entendida en el sentido de que se trata de un término común". (Sentencia Corte de Apelaciones de Copiapó, rol 75-2007).

Tratándose de los procedimientos especiales de tutela y monitorio contemplados en los Párrafos 6° y 7° del capítulo II, respectivamente, se aplican supletoriamente las normas del procedimiento del juicio ordinario general del Código del Trabajo.(Art. 432 inc. 2°)

3.- Formalidades De Las Actuaciones Procesales. Artículo 433.

Siempre que alguna de las partes lo solicite para sí, las actuaciones procesales podrán realizarse por medios electrónicos que permitan su adecuada recepción,

registro y control. El administrador del tribunal deberá dejar constancia escrita de la forma en que se realizó la actuación.

El límite se radica justamente en el límite que el mismo tribunal fije al derecho de las partes. La excepción a esta libertad en cuanto a la forma de realización de las actuaciones se encuentra en lo que dice relación con las audiencias, las que solo podrán realizarse en la forma establecida en la ley.

Esta limitación se justifica porque las actuaciones en las que interviene el tribunal debe ser uniformes en cuanto a la forma en que se deja constancia de ellas, porque se encuentra regulado por el legislador expresamente como debe ser llevado el registro en el Art. 425 inciso segundo, y porque las audiencias no dicen relación con actuaciones que deba realizar la parte exclusivamente para sí, sino que para la otra parte, el tribunal, y la sociedad en general en virtud del principio de publicidad.

4.- Comparecencia de las Partes. Arts. 426, 431 y 434.

Se establece la exigencia a las partes de comparecer con el patrocinio de abogado y representadas por persona legalmente habilitada para actuar en juicio.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, el Art. 431 inciso segundo reconoce a las partes que gocen de privilegio de pobreza el derecho a la defensa letrada gratuita por parte de las Corporaciones de Asistencia Judicial o, en su defecto, por el abogado de turno, o de la defensa gratuita que disponga la ley.

El mismo Art. dispone que los que gocen de privilegio de pobreza tienen derecho a que las actuaciones se cumplan oportuna y gratuitamente por los auxiliares de la administración de justicia.

A las audiencias solo pueden comparecer abogados habilitados por expresa disposición del inciso tercero del Art. 431, expresión del Principio Protector del Derecho del Trabajo.⁹²

Una diferencia con el procedimiento civil general supletorio es la facultad que la ley presume para los mandatarios que concurren por las partes en las audiencias laborales. Al efecto, en el inciso segundo del Art. 434 se dispone que el mandato judicial y el patrocinio constituido en el Tribunal de Letras del Trabajo, se entenderá constituido toda la prosecución del juicio en el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional, a menos que exista constancia en contrario.

En consecuencia, a diferencia de lo que acontece en el procedimiento civil se contempla expresamente la vigencia del mandato para todo el proceso y ante cualquier tribunal hasta la completa ejecución de la sentencia, permitiéndose limitar la extensión del mandato en cuanto a privar al mandatario de la facultad de intervenir en la ejecución del fallo ante el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional.

5.-Plazos. Artículo 435.

La regla general, es que los plazos en el procedimiento laboral son fatales y de días hábiles. En cuanto a la fatalidad de los plazos, se señala que “los plazos que se establecen en este Libro son fatales, salvo aquellos establecidos para la realización de actuaciones propias del tribunal cualquiera que sea la forma en que se expresen.

En consecuencia, la posibilidad de ejercer un derecho o la oportunidad para ejecutar un acto se extingue, por el solo ministerio de la ley, con el vencimiento del plazo.

⁹² Después de la modificación establecida en la Ley 20.260, se eliminó la posibilidad de que los postulantes de la Corporación de Asistencia Judicial hicieran las defensas orales en las audiencias laborales.

En estos casos, el tribunal, de oficio o a petición de parte, proveerá lo que convenga para la prosecución del juicio, sin necesidad de certificado previo.

De acuerdo con esa regla, debemos tener presente las siguientes reglas:

a.- Todos los plazos legales, esto es, de días, meses o años, son fatales

b.- Al vencimiento del plazo, precluye o se extingue por el solo ministerio de la ley la facultad

c.- El tribunal debe, de oficio a petición de parte, impulsar el procedimiento, por lo que debe proveer lo que convenga para la prosecución del juicio, sin necesidad de certificado previo.

Tratándose de plazos judiciales, ellos no revisten el carácter de fatales, sino que debe acusarse la correspondiente rebeldía para la extinción de la facultad (Art. 78 CPC), sin perjuicio de además ser prorrogable de cumplirse con los requisitos legales (Art. 67 CPC).

Los términos de días que establece este Título se entenderán suspendidos durante los días feriados.

El feriado de vacaciones a que se refiere el Art. 313 del Código Orgánico de Tribunales no regirá respecto de las causas laborales.

Carece de relevancia la distinción entre plazos comunes o individuales por no ser necesario que hayan contestado todos los demandados en caso de litis consorcio pasiva para fijar la audiencia que corresponda, sino que en la primera resolución se fija para todos los demandantes y demandados el día en que se llevará a efecto la audiencia preliminar, debiendo estar notificados el o los demandados con la antelación que señala la ley, lo que es expresión de los Principios de Celeridad e Impulso Procesal de Oficio.

6.- Notificaciones. Arts. 436 a 442.

6.1. Notificación personal.

6.1.1. **Primera Notificación a la parte demandada:** Debe hacerse personalmente, entregando copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que hubiere recaído. Al demandante se le notifica por el estado diario que es la regla general en las notificaciones (Art. 436).

La notificación debe ser practicada por el funcionario que el juez determine atendiendo a las circunstancias del lugar en que funcione el tribunal y restantes consideraciones que miren a la eficacia de la actuación. La parte interesada siempre puede encargar a su costa la práctica de la notificación a un receptor judicial. En efecto, se pone en práctica el Principio de la Gratuidad, salvo que la parte prefiera la carga de la notificación y su costo.

6.1.2. Lugar y Horario hábil para practicar la notificación personal:

Para estos efectos se distingue:

a) En los lugares y recintos de libre acceso público: en cualquier día y hora, procurando causar la menor molestia al notificado.

b) En la morada, el lugar donde pernocta el notificado, en el lugar en donde ejerce ordinariamente su industria, profesión o empleo, o en el recinto del tribunal: en cualquier día, pero entre las seis y las veintidós horas.

En este caso, el juez puede por disponer por motivos fundados horas diferentes a las indicadas precedentemente.

c) Si se practica la notificación en día inhábil, por ejemplo un domingo, los plazos comienzan a correr a las cero horas del día hábil inmediatamente siguiente.

Cuando se notifique la demanda a un trabajador en el lugar donde ordinariamente preste sus servicios, debe efectuarse siempre en persona, si dicho lugar corresponde a

la empresa, establecimiento o faena que dependa del empleador con el cual litigue (Artículo 438), no teniendo aplicación por ello la forma de notificación regulada en el Art. 437.

6.2. Notificación personal no en persona o especial por cédula del Artículo 437.

6.2.1. Presupuestos para su aplicación.

Para que opere esta particular forma de notificación se requiere:

- 1) Que no sea posible notificar personalmente por no ser habida la persona a quien deba notificarse,
- 2) Que el ministro de fe encargado de la notificación establezca cual es la habitación o el lugar en donde ejerce su industria, profesión o empleo de la persona a notificar, y
- 3) Que se trate de persona natural que se encuentre en el lugar del juicio.

6.2.2. Como se concreta:

La notificación se debe practicar en el mismo acto, una vez y siempre que se haya constatado la concurrencia de las circunstancias que hacen procedente esta notificación por el ministro de fe, sin necesidad de nueva orden del tribunal, debiendo dejarse constancia de ello en el acta que levante respecto de la diligencia.

La notificación se verifica entregando copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído, a cualquier persona adulta que se encuentre en la morada o en el lugar donde la persona a quien debe notificarse habitualmente ejerce su industria, profesión u empleo. Si ello no fuere posible, la notificación se debe hacer fijando, en lugar visible, un aviso que de noticia de la demanda, con especificación exacta de las partes, materia de la causa, juez que conoce de ella y resoluciones que se notifican.

En caso que la habitación o el lugar en que pernocta la persona a quien debe notificarse, o aquel donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, se encuentre en un edificio o recinto al que no se permite libre acceso, el aviso y las copias deben entregarse al portero o encargado del edificio, dejándose testimonio expreso de esta circunstancia.

Finalmente, el ministro de fe debe dar aviso de esta notificación a ambas partes, el mismo día en que se efectúe o a más tardar al día siguiente hábil, dirigiéndoles carta certificada. La omisión del envío de la carta certificada no invalida la notificación, pero hace responsable al infractor de los daños y perjuicios que se originen y el tribunal, previa audiencia del afectado, debe imponerle alguna de las medidas que se señalan en los números 2, 3 y 4 del Art. 532 del Código orgánico de Tribunales, esto es: (i) censura por escrito; (ii) multa de uno a quince días de sueldo o de una cantidad que no exceda de ocho y media UTM; o, (iii) suspensión de sus funciones hasta por un mes, gozando del cincuenta por ciento de sus remuneraciones.

La ley 20.087 suprimió la obligación de búsqueda en dos días distintos del notificado y la resolución del tribunal que daba curso a la solicitud de la notificación por avisos, conforme a la práctica del antiguo procedimiento.

Una interesante aplicación del Art. 426 antes visto en cuanto a la supletoriedad de las normas del Código de Procedimiento Civil, **con respecto a la forma de realizar la notificación por cédula se ha establecido en el siguiente fallo:** “Cuarto: Que por aplicación del Art. 426 del Código del trabajo rige supletoriamente en esta materia la forma de practicar la notificación por cédula contenida en el Art. 48 en relación con el Art. 44 del Código de Procedimiento Civil, esto es, que las cédulas deben ser entregadas por un ministro de fe en el domicilio del notificado, entregando ésta a cualquier persona adulta que se encuentre en el lugar designado por el litigante. Si nadie hay allí, o si por cualquiera otra causa no es posible entregar dichas copias, se fijará en la puerta un aviso que dé noticia de las mismas. Quinto: Que, según se ha extractado en el motivo 3º de la resolución apelada, la Ministro de Fe Ad-Hoc, refiere en su informe que por un error de impresión agregué el párrafo 2º piso que debería

haber sido puerta acceso al 2º piso, mas sin perjuicio de ello, resulta del propio informe evidente que la sentencia definitiva de primera instancia no se notificó por cédula en la forma dispuesta por la ley, por cuanto no se dio noticia de ésta fijándose un aviso en el lugar que correspondía, según fuera designado en autos, no existe constancia en estas compulsas de haberse cumplido por el Ministro de Fe, con la obligación que el impone el Art. 46 del Código de Procedimiento Civil de dar aviso de la notificación por cédula, dirigiéndole con tal objeto, carta certificada por correo, en el plazo de dos días contado desde la fecha de la notificación. Sexto: Que, de lo que se lleva razonando se advierte que el vicio en la notificación de la sentencia definitiva de primera instancia al apoderado de la parte demandada subsidiaria ha irrogado a ésta un perjuicio reparable sólo con la declaración de nulidad por cuanto se ha visto impedida de ejercer los derechos que le confiere la ley”. (Sentencia Corte de Apelaciones de Puerto Montt, Rol 61-2006).

6.2.3.- Ampliación de territorio jurisdiccional para que Ministro de Fe practiquen la notificación personal (Art. 439 bises).

En las causas laborales, los juzgados de letras del trabajo de Santiago podrán decretar diligencias para cumplirse directamente en las comunas de San Miguel, San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda, Lo Espejo, San Bernardo, Calera de Tango, Puente Alto, San José de Maipo y Pirque sin necesidad de exhorto.

Lo dispuesto en el inciso anterior, se aplicará también en los juzgados de San Miguel y en los juzgados con competencia laboral de las comunas de San Bernardo y Puente Alto, respecto de las actuaciones que deban practicarse en Santiago o en cualquiera de ellos.

La facultad establecida en el inciso primero regirá, asimismo, entre los juzgados de La Serena y Coquimbo; de Valparaíso y Viña del Mar; de Concepción y Talcahuano; de Osorno y Río Negro, y de Puerto Montt, Puerto Varas y Calbuco.

Finalmente, se establece una regla general residual, según la cual “Con todo, si en cualquier región del país la cercanía y conectividad de las comunas lo hace aconsejable, se podrán decretar diligencias para ser realizadas sin necesidad de exhorto.

6.3. Notificación por Avisos.

Es facultativo para el juez disponerla y está **limitada** sólo a la demanda y procede:

- a) Cuando la demanda deba notificarse a persona cuya individualización o domicilio sean difíciles de determinar, o
- b) Cuando el número de personas a notificar dificulte considerablemente la práctica de la diligencia.

Su realización es mediante la publicación de un aviso o por cualquier medio idóneo que garantice el derecho a la defensa y a los principios de igualdad y bilateralidad de la audiencia. En cualquier caso, debemos señalar que la ley no ha determinado que se entenderá por “medio idóneo”, por lo que queda entregado a la determinación del juez.

Su materialidad opera mediante un aviso emanado del tribunal, que debe contener un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella. Se publica por una sola vez en el Diario Oficial u otro diario de circulación nacional o regional. Para los trabajadores el aviso publicado en el Diario Oficial es gratuito.

Respecto de esta notificación no se ha contemplado la limitación establecida en el Art. 54 del Código de Procedimiento Civil, esto es, que la publicación sea el día primero o quince de cualquier mes.

6.4. Notificación de resolución dictada en audiencia respecto de la parte que no asistan como de las que asistan.

A la parte que no asista a una audiencia, le afectarán todas las resoluciones que se dicten en la audiencia, sin necesidad de ulterior notificación. En este caso opera el apercibimiento legal, de conformidad a lo previsto en el 451 inc. 2°, entendiéndose practicada la notificación desde el momento de su dictación.

Al efecto, dispone el Art. 426 inc. 1° que en las citaciones a las audiencias, se hará constar que se celebrarán con las partes asistan, afectándole a la que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación.

Respecto de la parte que asistió, las resoluciones dictadas en audiencia se entienden notificadas personalmente desde el momento de su dictación.

6.5. Notificación de resolución no dictada en audiencia que ordena comparecencia personal de las partes. Artículo 440.

Opera esta forma de notificación por carta certificada cuando: (i) se trata de resoluciones en las que se ordena la comparecencia personal de las partes; y, (ii) que no han sido expedidas en audiencia.

La notificación por carta certificada se entiende practicada al quinto día siguiente hábil a la fecha de entrega de la carta en la oficina de correos, de lo que se deberá dejar constancia.

Para que esta forma de notificación por carta certificada opere, cada parte debe designar, en su primera actuación, un lugar conocido dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funcione el tribunal respectivo, la que se considerará subsistente mientras la parte interesada no haga otra. Si la parte no lo hiciera, las resoluciones que debieron notificarse de esta forma, lo serán por el estado diario, sin necesidad de petición de parte y sin previa orden del tribunal.

6.6. Notificación Por El Estado Diario. Artículo 441.

La regla general y norma subsidiaria a falta de especificación normativa, es que las partes se entienden notificadas de todas las demás resoluciones desde que se incluyan en el estado diario.

6.7. Notificaciones en forma Electrónica o por otros medios. Artículo 442.

Sin perjuicio de la primera notificación al demandado (que no cumplirá con el requisito de la petición de parte) y de la sentencia (art 457), las restantes pueden ser practicadas a la parte interesada, en forma electrónica o por cualquier otro medio que ésta señale, debiendo dejarse constancia de haberse practicado la notificación en la forma solicitada.

6.8. Notificación de sentencia definitiva o parcial. Artículo 453 y 457.

Durante la audiencia preparatoria, si el demandado se allanare a la demanda. El tribunal debe establecer los hechos respecto de los cuales hubo conformidad, estimándose esta resolución como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, debiendo procederse a su ejecución si no se diere cumplimiento dentro del término de quinto día.

Al no contradecirse lo demandado total o parcialmente al término de la misma, por lo que las partes se entienden notificadas en el mismo acto, hayan o no concurrido a la audiencia. Al mismo tiempo, si el juez dicta la sentencia en el plazo determinado luego de la audiencia de juicio, no siendo posterior el plazo a 15 días luego de la última audiencia, las partes se entenderán notificadas hayan o no asistido a la citación para oírlo.

7.- Incidentes. Artículo 443.

Como sabemos, los incidentes son cualquier asunto accesorio al objeto del juicio que requiere pronunciamiento especial del tribunal.

Con respecto a su tramitación, el Artículo 443 distingue dos casos:

1.- Regla General: Cualquiera sea su naturaleza deben promoverse en la audiencia respectiva y deben resolverse de inmediato.

2.- Excepción: El tribunal podrá dejar su resolución para la sentencia definitiva. Al ser esta una excepción y una limitación al principio de bilateralidad de audiencia, debe interpretarse en forma restrictiva.⁹³

8.- Incidente de Abandono del Proceso

Se encuentra expresamente prohibido en el Art. 429 del Código del Trabajo, lo que zanja una antigua discusión respecto de su procedencia por ser contrario a los principios de oficialidad y protector del derecho del Trabajo.

Es necesario dejar establecido que se encuentra en la Cámara de Diputados un proyecto de reforma que pretende una excepción a la norma del Art. mencionado, en el caso que ninguna de las partes concurra a la audiencia y ninguno de ellos solicite nuevo día y hora para la realización de la misma, permitiendo al juez, de oficio o a petición de parte, decretar el abandono del procedimiento.

9.- Incidente especial de Nulidad Procesal o Función Preventiva del juez: (art 429, inciso segundo).

Ya sabemos que el juez tiene, por aplicación del Principio de Impulso Procesal de Oficio, la obligación de corregir de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio y adoptar las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento.

⁹³ Manual Academia Judicial. P. 61

Sin embargo, el legislador consideró necesario establecer este incidente para garantizar el respeto de los derechos de las partes, sobre todo en cuanto al principio formativo de la concentración⁹⁴. Requisitos para su procedencia:

- a) Que el vicio hubiese causado perjuicio al litigante que lo interpone,
- b) Que el vicio no sea susceptible de ser subsanado por otro medio.

La declaración de nulidad no puede ser solicitada por la parte que ha originado el vicio o ha concurrido a su materialización.

10.- Las medidas cautelares o Función Cautelar del Juez. **Artículo 444.**

10.1. Generalidades.

Las medidas cautelares buscan asegurar efectivamente el resultado del proceso y de la acción, constituyéndose en elementos accesorios al juicio principal, de manera que sólo es posible concebirlas en relación con éste.⁹⁵

En el caso del procedimiento laboral, se ha dicho que una de las principales características del nuevo proceso es el papel rector que se le entrega al juez en cuanto a “procurar la efectiva vigencia del derecho respecto de aquellos cuya tutela se ha pedido a través del ejercicio de la acción”.⁹⁶

Son, por tanto, una clara manifestación del Principio Inquisitivo, otorgando al juez en su función cautelar la facultad de decretar **todas** las medidas que estime necesarias, y la verdad que atendidos los términos en que está redactado el Art. 444 se puede afirmar que el juez tiene la obligación de decretarlas en determinados casos, cuales son:

⁹⁴ Biblioteca del Congreso Nacional, Op. Cit. p. 392 y 792.

⁹⁵ Walter y Lanata. Op. Cit. p. 28.

⁹⁶ Manual de Academia Judicial. Op. Cit. p. 62.

- a) asegurar el resultado de la acción,
- b) asegurar la protección de un derecho; o,
- c) asegurar la identificación de los obligados y la singularización de su patrimonio.

El juez laboral tiene como límite que la medida cautelar signifique términos suficientes para garantizar el monto de lo demandado y deberán ser proporcionales a la cuantía del juicio.

Estas medidas pueden decretarse en cualquier estado de tramitación de la causa, aun cuando no esté contestada la demanda o incluso antes de su presentación, **como prejudiciales** siendo necesario en ambos casos acreditar: (i) razonablemente el fundamento del derecho que se reclama, y; (ii) La necesidad del mismo.

La excepción está determinada por el caso en que se pueden llevar a efecto antes de notificarse a la persona contra quien se dicten, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Que existan razones graves para ello, y
- b) que el tribunal así lo ordene
- c) Debe ser notificada dentro de 5 días al afectado; si ello no se produce, quedarán sin valor las diligencias practicadas.
- d) Debe presentarse la demanda dentro de 10 días. Si no se presenta la demanda dentro de 10 días contados desde la fecha en que se hizo efectiva, la medida caducará de pleno derecho, sin necesidad de resolución judicial, quedando el solicitante por este solo hecho responsable de los perjuicios que se hubieren causado. Con todo, por motivos fundados y cuando se acredite por el demandante el inminente término de la empresa o su manifiesta insolvencia, el juez podrá prorrogar las medidas prejudiciales precautorias por el plazo prudencial que estime necesario para asegurar el resultado de la litis.

10.2. Particularidades de las medidas cautelares según el momento en que se decretan:

1) **Después de notificada la demanda:** la función cautelar comprenderá la de requerir información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, sobre cualquier antecedente que, a criterio del juez, contribuya al objetivo perseguido (inciso final Art. 444), lo cual es expresión del Principio Inquisitivo.

2) **Antes de la presentación de la demanda:** como ya se dijo son las medidas prejudiciales consagradas en el inciso tercero del Art. 444 del Código del Trabajo.

Si persisten las circunstancias que motivaron su adopción una vez presentada la demanda, se mantendrán como precautorias.

11.- Las costas. Art. 445.

Toda resolución que ponga término a la causa o resuelva un incidente deberá incluir el pronunciamiento sobre las costas, correspondiendo al juez tasar las procesales y la regulación de las personales, según proceda.

En caso que el trabajador haya litigado con privilegio de pobreza, las costas personales a cuyo pago sea condenada la contraparte pertenecerán a la respectiva Corporación de Asistencia Judicial, al abogado de turno, o a quien la ley señale.

El Art. 459 N° 7 del Código del Trabajo señala que la sentencia definitiva deberá contener el pronunciamiento sobre el pago de las costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida, lo que permite afirmar que en este nuevo proceso no es posible que el juez guarde silencio sobre esta materia.

CAPITULO V

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

1.- Concepto.

El juicio de aplicación general o juicio ordinario laboral es el procedimiento declarativo o de cognición, de general aplicación y supletorio respecto de los otros procedimientos laborales, regido por los principios de la oralidad, publicidad, concentración inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad, destinado a resolver en única instancia los conflictos laborales que se promuevan, a falta de otros procedimiento especial.

2.- Características del juicio de aplicación general o juicio ordinario laboral

a) **Es un procedimiento declarativo o de cognición lato** sensu por oposición a un procedimiento ejecutivo.

El juicio ordinario se aplica para resolver los conflictos mediante la declaración del derecho aplicable a un asunto determinado (procedimiento declarativo); la constitución, modificación o extinción de una situación jurídica (procedimiento constitutivo); y la imposición del cumplimiento de una prestación, ya sea sentido positivo (dar, hacer) ya sea en sentido negativo (no hacer).(procedimiento de condena).

b) Es un procedimiento declarativo que se aplica a todo tipo de asuntos laborales, sin distinción en atención a su cuantía

c) **Es el procedimiento ordinario o de aplicación general**, dado que todos los conflictos que deban ser resueltos en un juicio declarativo deben someterse a la tramitación dentro del procedimiento ordinario (Art. 2° C.P.C.), salvo que se requiera la

aplicación de un procedimiento especial, contemplado dentro o fuera del Código del Trabajo .C. P.C., para la solución de materias laborales o previsionales

d) **Es el procedimiento supletorio** respecto a todos los procedimientos especiales laborales conforme a lo previsto en el Art. 3° del C.P.C.

Al efecto, dispone ese precepto que se aplicará el procedimiento ordinario en todas las gestiones, trámites y actuaciones que no estén sometidos a una regla especial diversa, cualquiera sea su naturaleza.

e) Es por esencia un procedimiento oral, público, concentrado, regido por la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad

f) La apreciación de la prueba se rige por las normas de la sana crítica

g) Es un procedimiento de única instancia, porque no se contempla la procedencia del recurso de apelación respecto de la sentencia definitiva

h) Procede el recurso de nulidad en contra de la sentencia de única instancia, por las causales expresamente previstas por el legislador

i) Se contempla el recurso extraordinario de unificación de jurisprudencia ante la Corte Suprema contra la sentencia que falla el recurso de nulidad por la Corte de Apelaciones

3.- Estructura del juicio ordinario laboral.

El procedimiento ordinario laboral contempla las siguientes etapas o fases:

i.- Trámites o elementos para determinar la controversia; dentro de la cual cabe distinguir la demanda, la contestación de la demanda y la reconvencción, que son

escritos; que se verifican antes de la audiencia preparatoria, y la contestación de la reconvencción y de las excepciones dilatorias que se deben contestar en la audiencia preliminar;

ii.- La audiencia preparatoria; en la cual podemos distinguir los siguientes objetivos

1. Discusión: (fijación de la controversia) 2. Conciliación: (procurar por la solución de la controversia). 3. Recepción de la causa a prueba: (fijación de los hechos de la controversia).4. Oferta de la prueba: (sustentar la controversia).5. Calificación de la pertinencia de la prueba: (sustentar la controversia).

iii.- La audiencia de juicio; cuyo objetivo es la rendición de la prueba y,

iv.- La sentencia, que esta destinada a resolver el conflicto, y se debe pronunciar al termino de la audiencia de juicio, o con posterioridad, en el plazo previsto por el legislador.

4.- Generalidades

A diferencia del antiguo procedimiento laboral en el que sucedían una serie de actos procesales independientes pero concatenados entre sí, el nuevo procedimiento ordinario laboral se desarrolla básicamente en dos audiencias (enmarcadas dentro de sus actos procesales cada una de ellas), la preparatoria y la de juicio, según lo dispone el Art. 450 del Código del Trabajo, precedidas por un periodo de discusión escrito.

Ambas audiencias se suceden luego de haberse fijado la controversia a través de la respectiva demanda y su contestación, además de la conciliación que sobre ella pueden hacer las partes incitados procesalmente, lo que desemboca en la presentación probatoria en una audiencia y su reproducción en otra.

Por tanto, dividiremos el estudio del procedimiento ordinario en: (i) Trámites o elementos para determinar la controversia; (ii) La audiencia preparatoria; (iii) La audiencia de juicio; y, (iv) La sentencia.

I. TRÁMITES O ELEMENTOS PARA DETERMINAR LA CONTROVERSI.

I. Inicio del procedimiento.

El proceso normalmente se inicia mediante una demanda, pero a ella se suman también la presentación de una medida prejudicial probatoria o cautelar que, una vez concedidas, inicia el plazo de diez días para presentar la demanda.

La demanda es el instrumento procesal que determina la esfera de la discusión en el procedimiento civil. En cambio, en el procedimiento analizado en estas páginas es el inicio del procedimiento ordinario, más no su completa determinación, en vista de la aplicación práctica del impulso procesal de oficio.⁹⁷

No obstante el principio antes descrito, es evidentemente conveniente que el Art. 446 exija la proposición de los hechos consideraciones en que se fundamenta la demanda, así como las peticiones concretas al tribunal:

Artículo 446.- La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener:

1. La designación del tribunal ante quien se entabla;
2. 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;
3. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado;
4. La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, y
5. La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.

⁹⁷ Otro caso es el de “suficiente denuncia” del Artículo 475 respecto a la toma de conocimiento por parte de la Inspección del Trabajo de una vulneración de derechos fundamentales, que escapa al ámbito de este trabajo.

La incorporación de la frase “circunstanciada” de los hechos a través de la Ley 20.260 que contó con el respaldo de la Corte Suprema del momento⁹⁸ , permite a los jueces conocer las circunstancias fácticas que se enuncian como parte de la demanda, de modo que sean confrontados por la contestación de la demanda, o que deban probarse o que deban tenerse como tácitamente admitidos.

En algunos casos, específicamente los denominados de previsión y seguridad social, deben acompañarse documentos en la demanda, sujetos a la sanción de inadmisibilidad de la demanda de acuerdo al Artículo 447, que adelantó la inadmisibilidad de demandas en las que no se acompañan los documentos requeridos, para evitar el derrocamiento de recursos por parte de los tribunales y generar expectativas en los demandantes, como ocurría en el procedimiento antiguo.

También se eliminó la posibilidad de acompañar documentos y solicitar diligencias probatorias, a usanza del procedimiento antiguo (Art. 446 inc.2). Por tanto, concluimos que el contenido obligatorio de la demanda es cumplir con los requisitos comunes a todo escrito y con las reglas de comparecencia en juicio y, además, la ley ha indicado ciertas enunciaciones obligatorias que debe contener las que se encuentran en el citado Art. 446 del Código del Trabajo.

I.B Examen de Admisibilidad.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 447, el juez deberá en la práctica un examen de admisibilidad de la demanda, en atención a lo prescrito por el Art., que obliga al juez a declarar de oficio para admitir a tramitación a la demanda. Los casos son:

i. Incompetencia del Tribunal: Si así lo determinan, deberá señalarse el tribunal competente, remitiéndose los antecedentes al Tribunal respectivo. Para el profesor Tapia, en los casos en que la controversia o incompetencia esté determinada por la

⁹⁸ Historia de la Ley 20.260, p.80.

aplicación de normas procedimentales laborales para situaciones propias del derecho común, el juez deberá someter el asunto a su conocimiento⁹⁹, siendo así la práctica judicial, por lo que sólo debe entenderse este asunto en referencia a incompetencias del tipo territorial.

ii. Caducidad de la Acción: Uno de los objetos del proyecto de ley fue aminorar los efectos que pudieran tener discusiones posteriores respecto a la competencia del tribunal o caducidad de la acción¹⁰⁰. En otras palabras, la intención del legislador es evitar una tramitación cuya acción carece de objeto. La caducidad se entiende sólo con respecto al despido, no así a otros derechos ajenos a la calificación del mismo que si pueden demandarse. La resolución, apelable para el profesor Tapia¹⁰¹, debe ser fundada.

Los casos contemplados son dos: el primero, el del Art. 168 que confiere al trabajador despedido el derecho a recurrir al juzgado competente dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación, para que el tribunal declare la injustificación, improcedencia o lo indebido del referido despido. La segunda situación es la del Art. 201, en el fuero maternal en que, si por ignorancia del estado de embarazo que origina el derecho a fuero, el empleador le pusiere término al contrato de trabajo, la medida queda sin efecto y la trabajadora tiene derecho a volver a su trabajo. En este caso el empleador debe pagarle todas las remuneraciones correspondientes al tiempo en que estuvo separada de sus funciones. El plazo para el ejercicio de este derecho es de sesenta días hábiles, contados desde el despido.

iii. Demanda que carece de documentos exigidos en el Artículo 446 inc. 3°. Es la situación analizada anteriormente con respecto a los juicios de previsión y seguridad social. En virtud de la modificación del Art. 420 del Código del Trabajo ampliando en la letra c) la competencia en materia de seguridad social a todas aquellas cuestiones derivadas de la aplicación de normas de previsión o de seguridad social, planteadas

⁹⁹ Manual de la Academia Judicial, Op. Cit. p. 80.

¹⁰⁰ Mensaje Presidencial de la Ley 20.087, p.16.

¹⁰¹ Manual de la Academia Judicial, Op. Cit. p.81.

por pensionados, trabajadores activos o empleadores, cuando se demande a una institución de previsión o de seguridad social, **deberá** acompañarse a la demanda la resolución final de la respectiva entidad o de la entidad fiscalizadora según corresponda, que se pronuncia sobre la materia que se demanda.

Se reitera el carácter imperativo de la norma contenida en el Art. 446 por cuanto el Art. 447 inciso final ordena al juez, en el caso de tratarse de materias de previsión o seguridad social, admitir la demanda a tramitación sólo si el actor ha dado cumplimiento a la obligación indicada, debiendo en caso contrario, rechazarla de plano.

Si se demandan períodos de cotizaciones de seguridad social impagas, el juez de la causa, al conferir 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, la que se efectúa por carta certificada, que debe contener copia íntegra de la demanda y de la resolución que recae en ella.

I.C Resoluciones que pueden emanar del Tribunal respecto a la demanda:

1. La Acumulación de autos: regulada por los Art.s 448 y 449 del Código del Trabajo, con el mismo objeto del Artículo 92 del Código de Procedimiento Civil en cuanto a mantener la continencia o unidad de la causa, aplicando el principio de economía procesal, donde, en el procedimiento laboral, pueden distinguirse las siguientes situaciones¹⁰²:

¹⁰² No deja de llamar la atención las modificaciones que sufrió este Art. en vista de su dificultosa primitiva redacción. En efecto la Asociación de Magistrados señaló “*Acumulación de autos. La redacción del Art. es críptica (derechamente desafortunada en la referencia a la acumulación de acciones que provengan de distintos “títulos”) y no ha logrado deducirse de ella una lógica y natural comprensión y, consecuentemente, una interpretación unívoca, lo que –estimamos– anticipa las dificultades que puede presentar en su aplicación (Art. 448) “*. Biblioteca Del Congreso Nacional, Ob cit. p. 84.

i. Acumulación de varias acciones por un actor en contra de un mismo demandado:

Esta regla básica de aplicación general permite al demandante acumular acciones aunque provengan de distintos títulos, no siendo en estricto rigor una acumulación de procesos, sino más bien tramitación desde un comienzo de una o más acciones diferentes contra un mismo demandado, situación de carácter habitual en el Derecho del Trabajo.

En efecto, es un hecho de la causa que un trabajador demande diferentes prestaciones a su ex empleador, así por ejemplo aquellas que constituyen la contraprestación de sus servicios, como serían diferencias de remuneraciones o feriados; acción que podría intentarse conjuntamente con aquellas que emanan de un despido, como sería la reclamación de la injustificación de éste, también podría reclamar la nulidad del despido y su invalidez por existir fuero.

Todas estas acciones son diferentes, deben ser probadas de manera distinta, están sujetas a distintas normas de caducidad y prescripción y aun así y sin existir norma expresa habitualmente se han intentado y tramitado en forma conjunta. Hoy la ley lo ha señalado expresamente con el fin de evitar dudas, dada la forma que reviste el nuevo proceso.

ii. Acumulación de acciones sujetas a un mismo procedimiento. En este caso no se presenta problema alguno y la tramitación se hará de conformidad al procedimiento que corresponda.

iii. Acumulación de acciones sujetas a diferentes procedimientos. En esta situación, la ley ordena que se deduzcan de conformidad a las normas respectivas, por lo que pareciera ilógico que sea a través de una sola demanda.

Sin embargo, al impedirse la acumulación para su tramitación conjunta, el Art. 448 inciso final del Código del Trabajo señala que si una dependiera de la otra, no correrá el plazo para ejercer aquéllas hasta ejecutoriada que sea el fallo de ésta.

Sin embargo, en el caso del procedimiento de tutela, esta norma se altera. Si de los mismos hechos emanaren varias acciones, siendo una de ellas de tutela de derechos fundamentales, deben establecerse las acciones conjuntamente (Inciso final 489).¹⁰³

iv. Acumulación De Autos

Para que opere esta figura se requiere:

- a) Que las demandas sean tramitadas ante un mismo tribunal.
- b) Que las demandas sean en contra de un mismo demandado.
- c) Que las acciones sea idénticas, (mismo objeto, causa de pedir y cosa pedida)¹⁰⁴
- d) Que las causas se encuentren en un mismo estado de tramitación.
- e) Que la acumulación no implique retardo para una o más de ellas.

La ley señala que puede operar esta institución aun cuando los actores sean distintos. Si somos consecuentes con lo anteriormente expuesto en esta Tesis, la aplicación de la acumulación debe conciliarse con los principios formativos anteriormente expuestos, en particular el de concentración, celeridad de la audiencia, sin vulnerar la bilateralidad de la audiencia.

Para el sujeto activo, puede ser decretada: (i) de oficio, ya que cumplidas las condiciones señaladas, el juez goza de la facultad de decretar su acumulación, quedando de esta forma entregada a su discreción la decisión de decretarla; o, (ii) a

¹⁰³ Biblioteca del Congreso Nacional, Op. Cit., p. 8, 28, 33, 58, 188, 382, 383.

¹⁰⁴ Para el profesor Tapia, esta norma puede traer consecuencias algo exageradas como en el caso de que la misa acción, con la causa y lo que se pide provengan de hechos completamente diferentes, ver en Manual de la Academia Judicial, p.84.

petición de parte. Normalmente será el demandado quien la solicite, pero nada obsta a que sea uno de los actores. En este caso se concede un plazo de 3 días a la parte no peticionaria para que exponga lo que estime conveniente sobre ella. Transcurrido este plazo, haya o no respuesta el tribunal debe resolver (Artículo 449 inciso segundo). Y se haya decretado de oficio o a petición de parte, el juez conservará siempre la facultad de desacumular las causas.

2. Admitirla a tramitación:

El tribunal debe citar a las partes a una audiencia preparatoria, cumpliendo las siguientes reglas en la resolución que dicte:

a) La fecha debe recaer en algún día dentro de los 35 días siguientes a la resolución.

b) Entre la notificación de la demanda y citación y la celebración de la audiencia, debe mediar, a lo menos, 15 días.

c) En la citación a la audiencia preparatoria se debe hacer constar que la audiencia se celebrará con la parte que asista.

d) Debe indicarse que a la parte que no concurra, le afectarán todas las resoluciones que se dicten en la audiencia, sin necesidad de ulterior notificación.

e) Debe indicarse que las partes en la audiencia, deberán señalar al tribunal todos los medios de prueba que pretendan hacer valer en la audiencia del juicio, como así mismo requerir las diligencias de prueba atinentes a sus alegaciones, para que el tribunal examine su admisibilidad.

I.D Contestación de la demanda

El Art. 452 regula esta materia al señalar que la demanda deberá ser contestada por escrito, a lo menos con cinco días de anticipación a la audiencia preparatoria.

En otras palabras que el plazo máximo para contestar la demanda es el día sexto anterior al día de la audiencia preparatoria haciendo aplicación del Art. 48 del Código

Civil, que señala que los plazos de días deben ser completos (esta materia generó en principio grandes problemas a los abogados defensores).

La contestación deberá contener:

- a) Exposición clara y circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho en los que se sustenta.
- b) Las excepciones y/o demanda reconvenzional que se deduzca.
- c) Deberá pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o rechazándolos en forma expresa y concreta.

Esta exigencia es de trascendental importancia, ya que si el demandado no la cumple, el juez en la audiencia preparatoria puede establecer como hechos no discutidos aquellos que la parte demandada no niega en forma expresa y concreta. En esta forma, la contestación tiene una serie de exigencias adicionales a la contestación (letra c)) La omisión de los hechos puede derivar en su aceptación tácita.

Sumado a esto, el profesor Tapia reconoce una “limitación sustantiva y procesal a la contestación de la demanda”¹⁰⁵ en el Artículo 454, donde se reconocería el derecho al trabajador que en caso de despido, en la contestación no se podrá invocar hechos diferentes a los imputados como justificativos del mismo, y el juez deberá abstenerse de determinarlos como controvertidos. Al mismo tiempo, en combinación con la letra c) anterior, una justificación diferente del despido podría llevar incluso a la aceptación misma de los argumentos expuestos por el demandante, si es que no se responden los hechos que sustentan la demanda contrargumentandose otras causales para el despido.

I.E Demanda Reconvenzional.

¹⁰⁵ Manual de la Academia Judicial, Op. Cit. p. 87.

Para que sea admitida a tramitación la demanda reconvenicional debe cumplir requisitos de fondo y de forma:

Requisitos de Fondo:

1. que el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda; y
2. debe estar íntimamente ligada con la demanda.

Requisitos de forma:

1. Debe interponerse conjuntamente con la contestación de la demanda.
2. Debe contener las menciones a que se refiere el Art. 446 del Código del Trabajo.

Se tramita conjuntamente con la demanda y su contestación debe hacerse en forma verbal en la audiencia preparatoria.

I.F Excepciones.

El demandado, como ya se dijo, puede oponer excepciones al momento de contestar la demanda, las que básicamente se tramitan al igual que la demanda reconvenicional, es decir, el tribunal debe darles traslado, el que deberá ser evacuado verbalmente en la audiencia preparatoria.

Como regla general las excepciones se fallan en la sentencia definitiva, salvo algunas expresamente señaladas en el Art. 453 del Código del Trabajo, sobre las cuales debe haber un pronunciamiento de inmediato en la audiencia preparatoria una vez evacuado el traslado:

- a) Incompetencia.
- b) Falta de capacidad o de personería del demandante.
- c) Ineptitud del libelo
- d) Caducidad.
- e) Prescripción
- f) Reclamo del Procedimiento.

En todas ellas el tribunal tiene la obligación de fallar de inmediato, siempre que el fallo pueda fundarse en antecedentes que consten en el proceso o sean de pública notoriedad.

Caso de suspensión de la audiencia preparatoria:

Siempre que sea procedente, se suspenderá la audiencia por el plazo más breve posible, a fin de que se subsanen los defectos u omisiones en el plazo de cinco días, bajo apercibimiento de no continuarse con el juicio.

Esto normalmente ocurrirá en los casos que se acojan las excepciones dilatorias de falta de capacidad o personería del demandante, de ineptitud del libelo y el reclamo del procedimiento.

La resolución que se pronuncie sobre las excepciones de incompetencia, caducidad y prescripción deberá ser fundada y sólo será susceptible de apelación aquella que las acoja, debiendo interponerse el recurso en la misma audiencia. En caso que se conceda el recurso, se concederá en ambos efectos y la Corte lo conocerá en cuenta.

II. LA AUDIENCIA PREPARATORIA.

Para su estudio con respecto a sus finalidades, la audiencia preparatoria puede ser dividida en:

1. Discusión: (fijación de la controversia)
2. Conciliación: (procurar por la solución de la controversia)
3. Recepción de la causa a prueba: (fijación de los hechos de la controversia)
4. Oferta de la prueba: (sustentar la controversia)
5. Calificación de la pertinencia de la prueba: (sustentar la controversia).

II.A. **Discusión.**

Se inicia con la relación somera de la demanda y de la contestación de la demanda y de las excepciones y demanda reconvenional, en su caso¹⁰⁶. Su objeto es la determinación de la controversia. Con esto se constituye el objeto del juicio y su centralidad.

Se ha discutido acerca de la necesidad de esta relación de los escritos que son conocidos de las partes por cuanto han debido presentarlos en papel y en la práctica de los jueces ha ido determinando lo necesaria que es esta somera relación, que permite a los jueces tomar cabal conocimiento del asunto que se discute para así determinar lo controvertido, mediante la relación de los mismos a partir de los enunciados de hecho que las partes emiten en sus escritos. Tanto es así que en la sentencia de acuerdo al Artículo 459 describe en términos similares a la relación de los hechos que debe realizar el juez de la causa.

En la determinación de la controversia, es importante la contestación de la demanda que hace el demandado, donde, de acuerdo al Artículo 452, debe referirse a los hechos, aceptándolos o negándolos concretamente, en virtud de que en su rebeldía o no haciendo referencia a ellos, el juez en la sentencia definitiva puede tenerlos como tácitamente admitidos. Esta facultad del tribunal se convierte en una carga procesal para el demandado.

Por tanto, en la determinación de la controversia, pueden existir hechos por probar (negados), aceptados expresamente (por la contestación) y un ámbito de decisión del juez donde puede tener como tácitamente admitidos aquellos que no están contestados.

¹⁰⁶ Asumiendo que alguna de las partes asiste a la audiencia. En caso de que ninguna de las partes asista a la audiencia preparatoria, estas pueden solicitar por una vez en forma conjunta o separada nuevo día para su celebración, dentro de quinto día desde que esta debió celebrar (Artículo 453).

Posteriormente, si la demandada en su escrito de contestación ha opuesto excepciones y/o demanda reconvenzional, corresponde dar traslado a la parte demandante para que las conteste en esta audiencia, con lo que según el número 3 del Art. 453 del Código del Trabajo, concluye la etapa de discusión.

Si se han opuesto excepciones que ameriten la suspensión de la audiencia, esta se suspenderá por el plazo de cinco días, a fin de que se subsanen los defectos para así fijar la continuación de la audiencia preparatoria como hemos visto con anterioridad al referirnos al periodo de discusión y que se inserta en esta audiencia preliminar.

II.B Conciliación.

Terminada la discusión el juez, habiendo despejado aquello sobre lo cual no hay controversia, debe llamar a las partes a conciliación, para cuyo objeto debe proponer las bases para un posible acuerdo, sin que las opiniones que emita al efecto sean causales de inhabilitación, según lo dispone el Art. 453 N° 3. Para el profesor Tapia, el juez puede tanto invitar a un avenimiento como a formular directamente una propuesta¹⁰⁷.

Si se logra la conciliación, debe dejarse constancia en el acta respectiva, la que deberá ser suscrita por el juez y las partes, estimándose lo conciliado como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales.

Caso de la conciliación parcial.

La ley se pone expresamente en el caso que se produzca una conciliación parcial, disponiendo que se tramite separadamente, si fuere necesario, el cobro de las sumas resultantes de la conciliación parcial.

¹⁰⁷ Manual de la Academia Judicial. Op. Cit. p.94.

La ley no lo dice, pero debe procederse en igual forma que si se tratara de la ejecución de una sentencia definitiva, es decir, deberá remitirse oportunamente al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, cuando ello fuere procedente a fin de que se continúe con la ejecución de conformidad con las reglas del Párrafo 4° del Libro V del Código del Trabajo.

Como comentario final, cabe destacar que el mandatario tiene facultad para transigir, por lo que la posibilidad de acuerdo aumenta considerablemente. Al efecto, debemos recordar que el Art. 426 dispone en su inciso segundo que “Las partes podrán concurrir a estas audiencias por intermedio de mandatario, el que se entenderá de pleno derecho facultado para transigir, sin perjuicio de la asistencia de sus apoderados y abogados.”

II.C Recepción de la causa a prueba:

Si existen hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

Una vez contestada la demanda, sin que se haya opuesto reconvencción o excepciones dilatorias, o una vez que se haya evacuado el traslado de haberse opuesto éstas, el tribunal recibirá de inmediato la causa a prueba, fijándose los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos a ser probados, que es lo que constituye el objeto de la prueba.

La pertinencia de la prueba se determinará, fundamentalmente, en relación con esos hechos fijados por el tribunal.

En contra de esta resolución que fija el objeto de la prueba, que puede tener por objeto la agregación, modificación o supresión de alguno de los hechos, como en contra de la resolución que no diete lugar a la fijación de hechos para rendir las pruebas, sólo procederá el recurso de reposición, el que deberá interponerse y fallarse de inmediato.

Dicha resolución si niega en forma improcedente la fijación de hechos sobre los cuales puede rendirse la prueba estimamos que habría infringido sustancialmente el derecho o garantía constitucional de rendir la prueba, por lo que si se dictare una sentencia definitiva que agraviare a esa parte, ésta podrá deducir en su contra el recurso de nulidad.

Si no existieren hechos substanciales, pertinentes y controvertidos:

El tribunal dará por concluida la audiencia y procederá a dictar sentencia conforme a las normas generales, es decir, de acuerdo a lo que dispone el Art. 457, eximiendo al juez de cumplir las exigencias establecidas en los numerales 3 y 4 del Art. 459 del Código del Trabajo, es decir no es necesario que señale una síntesis de los hechos ni las alegaciones de las partes, ni debería analizar la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esa conclusión, por expresa disposición del mismo Art. 459.

II.D OFERTA DE LA PRUEBA

La ley no ha señalado un orden para la oferta de la prueba, señalando solamente que el tribunal una vez que la ha recibido, resolverá sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes de manera fundada (otra facultad amplia para los magistrados). En todo caso, las partes pueden ofrecer la prueba en la demanda, su contestación y reiterarla en la audiencia preparatoria.

El N° 4 del Art. 453 del Código del Trabajo permite a las partes ofrecer cualquier elemento de convicción. Sin embargo la prueba documental debe ofrecerse y presentarse en la audiencia preparatoria, para que tanto el juez como la contraparte puedan conocerla.

El juez también puede decretar diligencias de oficio (N°9 del Artículo 453), decretar medidas cautelares de oficio o a petición de partes, mantener las ya dispuestas o

modificarlas (Nº7 del Artículo 453); despacho de oficios, llamado a absolver posiciones, etc.

II.E Calificación de la pertinencia de la prueba:

Una vez concluida la oferta de la prueba, el tribunal determinará la pertinencia de la misma, teniendo libertad para calificarla, con algunas limitantes:

a) Deben tener relación directa con el asunto sometido al conocimiento del tribunal. El Artículo 429 le ordena decretar las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes, debiendo rechazar las que estime inconducentes, resolución que puede ser objeto de reposición en la misma audiencia, la que también deberá ser resuelta de inmediato.

b) Caso de la prueba ilícita: el inciso tercero del N° 4 del Artículo 453 le resta todo valor probatorio y, en consecuencia, impide su apreciación por el tribunal a aquella prueba que las partes aporten y que se hubiere obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales. Esto ya no es pertinencia de prueba sino exclusión de prueba y restarle valor probatorio, que obviamente deberá ser apreciado en la resolución del asunto, si no se hubiere excluido con anterioridad en la audiencia preparatoria. Así puede ocurrir que el juez en la audiencia preparatoria admitiera la prueba y, posteriormente, se constatará su improcedencia o la forma ilícita en que fue obtenida, debiendo restarle todo valor probatorio, no obstante haberse declarado prima facie su procedencia.

Conclusión de la Audiencia Preparatoria.

Al finalizar la audiencia preparatoria, se levantará una breve acta de que contendrá la indicación del lugar, fecha y tribunal, los comparecientes que concurren a ella, la hora de inicio y de término, la resolución que recae sobre las excepciones opuestas, los hechos que deberán acreditarse e individualización de los testigos que depondrán

respecto a éstos, y, en su caso, la resolución a que se refieren el párrafo final del número 1) y el número 2) del Art. 453, esto es, hechos sobre los cuales hubo conformidad, estimándose esta resolución como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, procediendo el tribunal respecto de ella de conformidad al Art. 462, es decir, una vez firme, lo que el tribunal certificará de oficio, y siempre que no se acredite su cumplimiento, se dará inicio a la ejecución de oficio por el tribunal de acuerdo a las normas del párrafo 4° llamado “Del cumplimiento de la sentencia y de la ejecución de los títulos ejecutivos laborales”, o, levantará el acta de conciliación si se hubiere arribado a ella durante la audiencia.

Finalmente, el juez deberá fijar día y hora para la celebración de la audiencia de juicio, la que deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a treinta días, entendiéndose las partes citadas a esta audiencia por el solo ministerio de la ley.

III. LA AUDIENCIA DE JUICIO

Como vimos, la audiencia preparatoria tuvo por objeto la controversia, por lo que la audiencia de juicio está destinada a recibir las pruebas de la misma, cuya pertinencia se determinó en la audiencia preparatoria, e impugnar las ya presentadas en la audiencia preparatoria, en particular la documental. En definitiva, se trata de una audiencia que pretende la comprobación de los hechos declarados en la etapa previa.

Orden de presentación de la prueba:

La regla general es el comienzo con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado. Si hubiere pruebas decretadas por el tribunal, la audiencia comenzará con la rendición de estas pruebas.

La excepción normativa se establece en los juicios de despido, donde corresponde en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refiere el Art. 162, incisos primero y cuarto, esto es, el aviso en que se expresa la o las causales

invocadas y los hechos en que se funda o la comunicación en que se da cuenta del término del contrato por alguna de las causales del Art. 161, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

Orden de la presentación de los medios de prueba:

El Art. 454 N° 1 inciso 3° establece el orden de rendición de la prueba:

Documental.

Confesional

Testimonial

Otros medios ofrecidos

El tribunal, establece el mismo Art., puede modificar este orden por causa justificada.

Observaciones a la prueba

Practicada la prueba, las partes formularán, oralmente, en forma breve y precisa, las observaciones que les merezcan las pruebas rendidas y sus conclusiones, según establece el Art. 454 N° 9.

Acta de audiencia

Al finalizar la audiencia de juicio 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, de acuerdo a lo que establece el Art. 455.

La Sentencia:

El juez puede pronunciar el fallo:

1. Al término de la audiencia de juicio, o
2. En todo caso, dentro del plazo de décimo quinto día, contado desde la realización de la audiencia.

III.1 La Prueba

Perspectiva general: El Art. 453 N° 4 dispone que las partes pueden valerse de todas aquellas pruebas reguladas por la ley, pudiendo ofrecer además cualquier otro medio de convicción. Podemos llamar a eso la presentación voluntaria de prueba.

A su vez, el N° 9 del Art. 453, autoriza al juez para decretar diligencias probatorias sumado a que el Art. 429 autoriza al juez a decretar las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes por lo que el juez cuenta con la facultad de decretar la obligación de presentar prueba a las partes, sumado a que debe rechazar aquellas pruebas que estime inconducentes por resolución fundada -la que puede ser recurrida a través de la reposición en la misma audiencia- consolidando por tanto el control sobre la prueba que se producirá en el juicio.

Por tanto podemos decir que la prueba tiene tanto limitaciones generales como específicas:

Limitaciones generales:

- 1) El juez determinará la pertinencia de la misma.
- 2) Deben tener relación directa con el asunto sometido al conocimiento del tribunal.
- 3) Deben ser necesarias para la resolución del asunto.
- 4) Carecen de valor probatorio y no pueden 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.

Esto es lo que se reconoce en doctrina como “prueba ilícita” que se define como “la obtenida por medios ilícitos, la prueba recogida en infracción a normas de naturaleza material y principalmente contraria a los principios constitucionales”¹⁰⁸.

Limitaciones específicas:

i. Prueba documental:

Con respecto al momento para acompañar los documentos: la prueba documental debe ofrecerse, lo que implica exhibición, en la audiencia preparatoria, donde se revisa su pertinencia.

Luego en la audiencia de juicio se procede a la incorporación de la prueba documental, en donde puede ser eventualmente impugnada.

ii. Oficios y Citaciones:

El tribunal debe despachar todas las citaciones y oficios que correspondan cuando se haya ordenado la práctica de prueba que, debiendo verificarse en la audiencia de juicio, requiera citación o requerimiento

En lo relativo a los oficios, el juez puede recurrir a cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos que permita la pronta práctica de las diligencias, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para asegurar su debida recepción por el requerido, dejando constancia de ello.

¹⁰⁸ MATURANA MIQUEL, CRISTIAN. “Aspectos Generales de la Prueba”. 2006. Universidad de Chile. Central de Apuntes. P. 143.

El tribunal dará lugar a los oficios sólo cuando se trate de requerir información objetiva, pertinente y específica sobre los hechos materia del juicio (Art. 453 N° 8 inciso sexto).

ii. a Oficios:

1) Deben dirigirse a la oficina o repartición en cuya jurisdicción hubieren ocurrido los hechos o deban constar los antecedentes sobre los cuales se pide el informe.

2) 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 de juicio.

iii. Absolución De Posiciones:

La resolución que cite a absolver posiciones se debe notificarse en la audiencia preparatoria al absolvente, y solo puede pedirse una vez por cada parte.

Si el llamado a confesar no compareciere a la audiencia de juicio sin causa justificada, o compareciendo se negase a declarar o diere respuestas evasivas, podrán presumirse efectivas, en relación a los hechos objeto de la prueba, las alegaciones de la parte contraria en la demanda o en la contestación, según corresponda. La persona citada a absolver posiciones está obligada a concurrir personalmente a la audiencia.

Comparecencia a través de mandatario: En el caso del empleador se encuentra restringido a las personas a que se refiere el Art. 4° del Código del Trabajo, es decir, a aquellas personas que se presume de derecho que representan al trabajador y que en tal carácter obligan a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco, y en general, la persona que ejerce funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.

La designación del mandatario debe 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 declaración de todos ellos, el juez podrá reducir el número de quienes habrán de comparecer, en especial cuando se estime que sus declaraciones puedan resultar una reiteración inútil sobre los mismos hechos.

Forma en que se debe absolver posiciones:

- a) Se formulan verbalmente.
- b) No se admiten los pliegos de posiciones.
- c) Deben ser pertinentes a los hechos sobre los cuales debe versar la prueba.
- d) Deben expresarse en términos claros y precisos, de manera que puedan ser entendidas sin dificultad.

Facultades del juez durante la absolución:

- a) De oficio o a petición de parte, puede rechazar las preguntas que no cumplan con las exigencias señaladas.
- b) Puede formular las preguntas que estime pertinentes.
- c) Puede ordenar que se precisen o aclaren las respuestas.

iv. Prueba Pericial:

El informe del perito debe ser puesto a disposición de las partes en el tribunal al menos tres días antes de la celebración de la audiencia de juicio y el perito deberá declarar de acuerdo a las normas establecidas para los testigos, es decir bajo juramento o promesa de decir verdad en juicio.

El juez tiene la facultad, con el acuerdo de las partes, de eximir al perito de la obligación de concurrir a prestar declaración, admitiendo en dicho caso el informe pericial como prueba.

V. Testigos:

Número de testigos:

Regla General: solo se admitirán hasta cuatro testigos por cada parte. En el caso de acumularse los autos, el número de testigos será determinado por el tribunal, no pudiendo en ningún caso ser superior a cuatro por cada causa acumulada. El Juez puede 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.

Por otro lado, el juez puede reducir, e incluso prescindir de la prueba de testigos cuando sus manifestaciones pudieren constituir reiteración inútil sobre hechos suficientemente esclarecidos.

Con respecto a la forma en que el testigo declara, debe realizarlo bajo juramento o promesa de decir la verdad en juicio. El juez en forma expresa y previa a su declaración, debe poner en conocimiento del testigo las sanciones contempladas en el Art. 209 del Código Penal, por incurrir en falso testimonio, esto es, presidio menor y multa.

Tanto el tribunal como las partes pueden formular a los testigos las preguntas que estimen necesarias para esclarecer los hechos sobre que versa el juicio, como asimismo exigir que aclaren o precisen sus dichos.

Las partes tienen limitaciones a sus preguntas:

- 1) No pueden ser formuladas en forma asertiva.
- 2) No pueden contener elementos de juicio que determinen la respuesta.

3) No pueden referirse a hechos o circunstancias ajenas al objeto de la prueba.

Cualquiera de estas circunstancias es calificada por el tribunal sin más trámite (Art. 457 N° 6).

VI. Observaciones a la prueba.

Practicada la prueba en la audiencia de juicio, 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.

IV. LA SENTENCIA

La sentencia dentro del procedimiento ordinario puede producirse en dos momentos:

1. En la Audiencia Preparatoria, en los casos que a continuación se expresan:

i. En la eventualidad de la no negación del demandado de algunos de los hechos contenidos en la demanda, el juez de acuerdo al Artículo 453 N°1 puede estimarlos en la sentencia definitiva como tácitamente admitidos.

ii. Demandado que allane a la demanda, sea de manera parcial o general, aplicándose el Art. 462 , declarándose ejecutoriada la sentencia, pudiendo oportunamente procederse a su ejecución .(Art.453 N°1 inciso final)

iii. Conciliación que se produce luego del llamado del juez, luego de la propuesta de bases para el acuerdo, que deriva en una constancia en el acta de juicio respectiva que se considera como sentencia ejecutoriada. (Art.453 N°2).

iv. Inexistencia de hechos pertinentes sustanciales y controvertidos, lo que lleva al fin de la audiencia preparatoria y el juez debe proceder a dictar sentencia.

En estos cuatro casos, la sentencia de acuerdo al Art. 459 debiera contener: (i) Lugar y Fecha donde se realiza; (ii) individualización de partes; (iii) preceptos constitucionales y de derechos fundamentales, consideraciones de derecho y principios de derecho o de equidad que fundamentan al fallo; (iv) resolución de las cuestiones sometidas al arbitrio del tribunal, junto con las sumas en caso de condena a tales montos; y, (v) pago de costas o su absolución.

2. En la Audiencia de Juicio a la finalización de esta o dentro de los quince días desde su realización, lo que deriva en el desagravio del tribunal de su labor.

En caso de que el fallo no se promulgue inmediatamente después de la audiencia, el juez debe citar a las partes para notificarlas del fallo fijando día y hora al efecto, de acuerdo al Art. 457. La notificación de esta sentencia en ambos casos se entenderá habiendo las partes asistido a la audiencia de juicio o a la audiencia para la notificación del fallo.

En estos casos la sentencia debe contener: (i) Lugar y Fecha donde se realiza; (ii) individualización de partes; (iii) síntesis de hechos y alegaciones de cada una de las partes; (iv) análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación. En esta materia rige el principio de la sana crítica, por lo que 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.; (v) 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; (vi) 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, (vii) pronunciamiento sobre el pago de las costas, y en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida.

El incumplimiento de los requisitos por la sentencia definitiva da lugar a la interposición en su contra del recurso de nulidad conforme a lo previsto en el Art. 478 letra e).

Materias sobre las cuales debe pronunciarse la sentencia:

Esta materia está regulada por el Art. 458 que establece que la sentencia definitiva debe pronunciarse sobre las acciones y excepciones que se hubieran dejado para la sentencia definitiva (analizadas previamente); incidentes (también revisados con anterioridad) y sólo respecto de éstos cuando ellos sean incompatibles con las acciones y excepciones hechas valer.

CAPITULO VI

EJECUCIÓN DE LAS SENTENCIAS

La materia se encuentra regulada en el Párrafo 4° del Libro V del Código del Trabajo denominado “Del cumplimiento de la sentencia y la ejecución de los títulos ejecutivos laborales”.

Algunas características del procedimiento ejecutivo son: (i) Se aplica el Principio de la Oficialidad o de Impulso Procesal de Oficio, correspondiéndole al tribunal dictar las resoluciones y ordenar las diligencias que sean necesarias; y, (ii) A diferencia del procedimiento declarativo, **se mantiene el proceso escrito** de acuerdo al Artículo 463. Sin embargo, la característica primera es un elemento esencial en las modificaciones que se pretenden para la ejecución.

En efecto, uno de los objetivos declarados de la reforma procesal fue el agilizar los procedimientos de cobros de derechos laborales: “Asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales: La efectividad de los derechos laborales no sólo ha de suponer el reconocimiento y protección jurisdiccional de los mismos sino que también, a modo de complemento ineludible, asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, sean ellos declarados por el órgano judicial o establecidos en títulos a los cuales la ley les asigna mérito ejecutivo. En este sentido, el proyecto busca optimizar y agilizar los procedimientos de cobro de las obligaciones laborales, poniendo énfasis en el impulso procesal de oficio del juez en orden a llevar a adelante el procedimiento ejecutivo. A ello debe sumarse, el fortalecimiento de la especialización en la cobranza con la creación los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional que junto a este proyecto impulsa el Gobierno. Por otra parte, y en pos de los mismos objetivos, se busca independizar el cobro de las cantidades adeudadas, sean éstas reconocidas por el deudor o declaradas por el juez en forma parcial, de la solución

definitiva de las materias controvertidas en el juicio, evitando que el discernimiento y fallo de estas últimas, posterguen la solución de obligaciones que no tienen tal carácter”¹⁰⁹. De acuerdo a esta descripción se pretende (i) un reconocimiento más rápido que asegure los resultados de la sentencias declarativas; (ii) además de crear tribunales especiales para el efecto; y, (iii) generando la posibilidad de que aquellas deudas que no son controvertidas puedan cobrarse inmediatamente.

En efecto, el mismo mensaje es claro en cuanto a las modificaciones que se pretendieron hacer en el envío del proyecto a su discusión. “En cuanto al procedimiento, y sin perjuicio de la aplicación supletoria que en las mismas materias se reconoce al Código de Procedimiento Civil, se establecen, por una parte, plazos brevísimos, se eliminan trámites propios del ordenamiento común, se evitan incidencias innecesarias; y por otra, se otorgan mayores facultades, tanto a los jueces como a los funcionarios auxiliares de la administración de justicia en el cumplimiento de las sentencias o en la ejecución de los títulos ejecutivos laborales”.¹¹⁰

TÍTULOS EJECUTIVOS LABORALES.

Se encuentran nominados en el Artículo 464, sin que su descripción sea una enumeración taxativa de conformidad al N° 6¹¹¹:

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 autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios 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

¹⁰⁹ Biblioteca del Congreso Nacional, Op. Cit. p. 11.

¹¹⁰ Biblioteca del Congreso Nacional, Op. Cit. p.23.

¹¹¹ Biblioteca del Congreso Nacional, Op. Cit. p.22 y ss.

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.

Para determinar el procedimiento, se distingue si el título ejecutivo pertenece a: (i) la calidad de cumplimiento de la sentencia; (ii) la ejecución de cualquier otro título ejecutivo laboral; o, (iii) a la ejecución del procedimiento especial de la Ley N° 17.322.

1.- Cumplimiento Ejecutivo de la Sentencia.

Se aplican los Arts. 465 y 466, y a falta de disposición expresa en párrafo 4°, se aplican supletoriamente las normas del Título XIX del Libro Primero del Código de Procedimiento Civil según lo dispone el Art. 465 del Código del Trabajo.

i.a) Procedimiento de ejecución de sentencias en donde existe Juzgado De Cobranza Laboral y Previsional.

Esto ocurre en las jurisdicciones de Santiago, San Miguel, Valparaíso y Concepción.

Deben distinguirse dos etapas:

- a) ante el Juzgado de Letras del Trabajo.
- b) ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

a) Juzgado De Letras Del Trabajo

Para cumplirse ante este tribunal, la sentencia debe cumplir los siguientes requisitos:

- que esté ejecutoriada.
- que haya transcurrido el plazo de cinco días contado desde que quedó firme la sentencia, sin que se haya acreditado su cumplimiento conforme lo dispuesto en el Art. 462.

Cumplidas estas condiciones el juez debe ordenar el cumplimiento del fallo y remitirlo con sus antecedentes dentro de quinto día al Juzgado de Cobranza Laboral y Provisional, cuando ello fuere procedente (Art. 466). Será procedente en aquellos lugares en que existan estos juzgados, a fin de que este continúe la ejecución de conformidad a las normas del párrafo 4.

b) Juzgado De Cobranza Laboral y Previsional

Liquidación del crédito.

Recibidos los antecedentes en este juzgado, o certificado por el tribunal que dictó la sentencia que se encuentra ejecutoriada, según sea el caso, se deben remitir a la unidad de liquidación para que 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, según lo señala el Art. 466 inciso 2°.

La liquidación:

- 1) debe practicarse dentro de tercero día.
- 2) debe notificarse por carta certificada a las partes junto con el requerimiento al ejecutado para que pague dentro de los cinco días siguientes.
- 3) Si la ejecución ha quedado a cargo de un tercero, la notificación deberá practicarse a éste en forma personal.

Medida Cautelar De Retención:

Tratándose de cobro de cotizaciones provisionales, la ley N°17.322 señala que una vez deducido el reclamo el juez debe ordenar la notificación a la institución de previsión o de seguridad social señalada por el trabajador, la que está obligada a constituirse como demandante dentro del plazo de 30 días hábiles y continuar con las acciones ejecutivas que correspondan, bajo el apercibimiento indicado en el Art. 4° bis de la ley N° 17.322.

El apercibimiento consiste en la constatación del juez y su posterior calificación en forma incidental, en el mismo proceso y mediante resolución fundada, que la institución de previsión o seguridad social actuó negligentemente en el cobro de las cotizaciones previsionales o de seguridad social y esto ha originado perjuicio provisional directo al trabajador, ordenará que entere en el fondo respectivo, el monto total de la deuda que dejó de cobrar, con los intereses asociados a ella, sin perjuicio de la facultad de la institución de repetir en contra del empleador deudor.

4) Si el ejecutado no paga dentro de los cinco días contados desde que es notificado por carta certificada de la respectiva resolución, el ministro de fe designado por el tribunal debe proceder 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, **sin que sea necesaria orden previa del tribunal**, como anteriormente sucedía.

Objeción de la Liquidación:

Las partes tienen cinco días para objetar la liquidación, contados desde la notificación respectiva, basados en:

- errores en el 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 (Art. 469).

La objeción debe ser resuelta de plano, pudiendo el tribunal oír a la contraria si estima que los antecedentes agregados a la causa no son suficientes para emitir pronunciamiento.

También la parte ejecutada, dentro del mismo plazo de cinco días, puede oponer excepciones, las que deben sujetarse a las siguientes reglas:

- deben acompañarse a su interposición antecedentes escritos de debida consistencia; y,
- solo pueden interponerse las excepciones de pago de la deuda, remisión, novación y transacción.

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

Pago de la Deuda: Inciso 2° Artículo 471:

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.

Medidas especiales de cautela:

i. Embargo:

Puede trabarse sin necesidad de orden previa por parte del tribunal, por un ministro de fe designado por éste, que tasará prudencialmente los bienes, consignándolo así en el acta de la diligencia.

Los bienes embargados serán rematados por cifras no menores al 75% de la tasación en la primera subasta, en la segunda el mínimo será del 50% del valor de la tasación, y en la tercera no habrá mínimo.

El ejecutante puede adjudicarse los bienes con cargo al monto de su crédito conforme lo señala el inciso 2° del Art. 471.

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.

ii. Medida cautelar especial:

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 impuesto a la renta corresponda restituir al ejecutado, el monto objeto de la ejecución, con sus reajustes, intereses y multas.

Pactos de formas de pago:

El Art. 468 establece los requisitos para el pacto de la forma de pago del crédito perseguido en la causa: (i) Debe ser ratificado ante el juez de la causa, caso en el cual tiene mérito ejecutivo para todos los efectos legales; (ii) La o las cuotas que se acuerden deben consignar los reajustes e intereses del período.

Efectos del incumplimiento del pacto:

1. El no pago de una o más cuotas hará exigible el total de la deuda.
2. Se faculta al acreedor para concurrir ante el mismo tribunal, en el plazo de 60 días contados desde el incumplimiento, para que se ordene el pago.
3. El juez puede incrementar el saldo de la deuda hasta en un ciento cincuenta por ciento.

En aquellos lugares en donde no existe juzgado de cobranza laboral y previsional - la abrumante mayoría de los casos- los pasos a seguir son prácticamente los mismos con la excepción de que una vez certificada la ejecutoria, se deben remitir los antecedentes sin más trámite al funcionario encargado de la liquidación del crédito, además que no se confiere el plazo de cinco días que el Art. 462 da al ejecutado para acreditar el pago.

2.- Ejecución De Los Demás Títulos Laborales:

El resto de los títulos ejecutivos laborales, que, como ya vimos se encuentran individualizados en el Art. 464 antes analizado, se encuentra regulado en el Art. 473, a los que también se aplican las disposiciones de los Títulos I y II del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil, esto es, las reglas relativas a los procedimientos ejecutivos en las obligaciones de dar, de hacer y de no hacer, respetando las normas de no existencia de norma expresa que la aplicación no signifique una vulneración de los principios del procedimiento laboral.

ii.a) Como se inicia el procedimiento:

Mediante demanda ejecutiva presentada ante el tribunal que corresponda, correspondiendo al tribunal examinar el título de conformidad al Art. 441, a lo que podrá resolver su despacho o rechazo a la ejecución sin audiencia o notificación del demandado. Si se deniega la ejecución, el Código de Procedimiento Civil, dispone que el afectado pueda recurrir de apelación. Si se despacha la ejecución, el juez deberá remitir sin más trámite la causa a la unidad de liquidación o al funcionario encargado, según corresponda, para la liquidación del crédito.

ii.b) Liquidación:

La liquidación del crédito debe hacerse dentro de tercero día, y el requerimiento de pago y la liquidación deben notificarse personalmente al deudor.

ii.c) Notificación:

Si el deudor no fuere habido se notificará en la forma señalada en el Artículo 437, que la doctrina ha denominado notificación especial laboral. Esta consiste en el procedimiento mediante el cual un ministro de fe procederá a la notificación del ejecutado, debiendo establecer previamente cual es su habitación o el lugar en donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, y tratándose de una persona natural, que se encuentra en el lugar del juicio, de lo que deberá dejar constancia.

El ministro de fe entrega copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído a cualquier persona adulta que se encuentre en la morada o en el lugar en donde la persona a quien debe notificarse ejerce habitualmente su industria profesión o empleo.

Si por cualquier causa ello no fuere posible, la notificación se realizará fijando en un lugar visible un aviso que de noticia de la demanda, con especificación exacta de las partes, materia de la causa, juez que conoce de ella y resoluciones que se notifican. En caso que la habitación o el lugar en que pernocta la persona que debe notificarse, o aquel en donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, se encuentre en un recinto al que no se permite libre acceso, el aviso o las copias se entregarán al portero o encargado del edificio, dejándose testimonio expreso de esta circunstancia (Artículo 437 inciso primero). En la respectiva copia debe dejarse constancia además del mandamiento, la designación del día, hora y lugar que fije el ministro de fe para practicar el requerimiento. Si el ejecutado no concurre a esta citación, se trabará el embargo sin más trámite.

El ministro de fe dará aviso de la notificación a ambas partes, el mismo día en que la efectúe o a más tardar al día siguiente hábil , dirigiéndoles carta certificada, cuya omisión no acarrea la nulidad de la notificación, pero hará responsable al infractor de los perjuicios que se originen y el tribunal, previa audiencia del afectado, deberá

imponerle alguna de las medidas que se señalan en los números 2, 3 y 4 del Art. 532 del Código Orgánico de Tribunales, cuales son censura por escrito, multa o suspensión de funciones.

ii.d) Oposición de excepciones:

Notificada la liquidación y dentro del plazo de cinco días, la ejecutada podrá oponer excepciones, con la exigencia de acompañar a las excepciones de antecedentes escritos de debida consistencia. Esta disposición del Artículo 473, señala también que solo pueden oponerse las excepciones de pago de la deuda, remisión, novación y transacción. La referencia solo se hizo a la oposición de excepciones, más no a su tramitación, por lo que debe entenderse que se aplican las normas del Código de Procedimiento Civil, por lo que se dará traslado de las excepciones por el plazo de 4 días.

ii.e) Embargo y Remate:

Se aplican las normas del Artículo 470 (incisos segundo y tercero). En consecuencia, si no ha habido oposición oportuna o existiendo ésta ha sido desechada, se debe ordenar sin más trámite hacer debido pago al ejecutante con los fondos retenidos, embargados o cautelados. Los trámites y diligencias del procedimiento de apremio deben ser fijados por el tribunal, según lo dispone el inciso tercero del Artículo 471, 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.

iii) Procedimiento especial para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social. (Ley N° 17.322 Modificada por Ley N° 20.023).

Dada la importancia del cobro de las cotizaciones provisionales en el financiamiento de los beneficios de la seguridad social, se ha establecido un sistema especial de cobro de tales prestaciones, mediante un título ejecutivo especial.

El Art. 2° encomienda al Jefe de Servicio, Director Nacional o Gerente General de la respectiva institución de seguridad social las siguientes funciones:

1. Determinar el monto de las cotizaciones adeudadas por los empleadores y que no hubieren sido enteradas oportunamente, incluyendo las que descontaron o debieron descontar de las remuneraciones de los trabajadores.

2. Determinar el monto de los aportes legales que esas personas o cualesquiera otras deban efectuar, y que hayan de descontarse de las remuneraciones de sus trabajadores.

3. Aplicar las multas en que incurran esos empleadores por infracciones de las leyes sobre previsión social.

Estas determinaciones se deben efectuar mediante una resolución fundada, la que, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 3° del Art. 2°, gozará de mérito ejecutivo.

Pueden reclamar el ejercicio de las acciones de cobro de cotizaciones de previsión o seguridad social por parte e las instituciones respectivas:

- a) El Trabajador,
- b) El sindicato
- c) Asociación gremial.

Tramitación Del Reclamo: Una vez deducido el reclamo, el juez ordenará notificar a la institución de previsión o de seguridad social señalada por el trabajador, la que deberá, dentro del plazo de 30 días hábiles, constituirse como demandante y continuar las acciones ejecutivas establecidas en la Ley N° 17.322, bajo el apercibimiento de ser sancionada conforme al Art. 4° bis de la misma ley. Presentada la demanda por la institución respectiva, el tribunal ordenará notificar dentro del plazo de 15 días el

requerimiento de pago y mandamiento de ejecución y embargo al empleador. Si la institución no interpone la demanda en el plazo indicado, el tribunal notificará de ello al trabajador, al sindicato o asociación que haya formulado el reclamo.

El inciso 4° del Art. 4° de la Ley N° 17.322 dispone que se entiende que existe negligencia de la institución de previsión o de seguridad social cuando:

- no entabla demanda ejecutiva dentro del plazo de prescripción, tratándose de las cotizaciones declaradas y no pagadas, o no continúa las acciones ejecutivas iniciadas por el trabajador dentro del plazo de 30 días hábiles que se refiere el Art. 4.

- no solicita la medida cautelar especial a que alude el Art. 25 bis, esto es, la retención de los impuestos a la renta que pueda proceder, y ello genera perjuicio directo al trabajador, lo que será calificado por el juez.

- No interpone los recursos legales pertinentes que franquea la ley y de ello se derive un perjuicio previsional directo para el trabajador.

Tramitación general de la acción de cobranza judicial de cotizaciones:

Como se señaló, rigen supletoriamente las disposiciones del Título I del Libro III del Código de Procedimiento Civil, en lo que no fueren incompatibles con las normas de la ley N° 17.322. Esto significa que se debe intentar la demanda acompañado el título respectivo, debiendo el juez examinarlo y si cumple con las condiciones legales, en este caso las del Art. 2° de la Ley, despachará o denegará la ejecución, sin audiencia ni notificación del demandado.

Juzgados competentes:

El Art. 9° señala que es competente para conocer del procedimiento el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del actor. Cuando en el territorio jurisdiccional no existan juzgados de cobranza laboral y previsional, el conocimiento de

estas materias corresponde a los juzgados de letras del trabajo y a falta de éstos, a los Juzgados de Letras Civiles.

Normas de Tramitación:

El Art. 10 bis dispone que las actuaciones procesales pueden realizarse por medios electrónicos que permitan una adecuada recepción, registro y control de las mismas, siendo regulado, además, por el Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema de 28 de julio de 2006 sobre Tramitación en Sistemas Informáticos en las Cortes de Apelaciones y Corte Suprema.

Medida cautelar especial:

Artículo 25 bis: contempla medida cautelar especial consistente en la retención de la devolución de impuestos a la renta que le correspondiese anualmente a los empleadores que adeudasen cotizaciones provisionales por los montos que se encontraren impagos de acuerdo a lo que señale el título ejecutivo que sirva de fundamento a la demanda. Esta medida cautelar se decretará una vez interpuesta la demanda, y se decretará a petición del trabajador o de la institución de previsión o seguridad social que corresponda, debiendo el tribunal ordenar a la Tesorería General de la República la retención indicada.

Destino de las sumas retenidas:

El tribunal, de oficio o a petición de parte, debe ordenar a la Tesorería General de la República imputar el pago de la deuda previsional y girar a favor de la entidad acreedora, los montos retenidos. Si el monto de la devolución de impuestos es inferior a la cantidad adeudada, subsiste la obligación del deudor por el saldo insoluto.

Notificaciones:

De acuerdo al Art. 6° e rigen por las normas del Libro I del Código de Procedimiento Civil, pero con normas especiales:

- a) El requerimiento de pago se puede efectuar personalmente o por cédula.
- b) El requerimiento de pago como las demás actuaciones en que deba intervenir un ministro de fe, pueden realizarse por un empleado del tribunal o por un receptor judicial, funcionarios a quienes el ejecutante debe pagar los derechos que fije el arancel establecido por la Corte de Apelaciones respectiva, sin perjuicio de lo que finalmente se resuelva sobre las costas.
- c) Si alguna de las partes lo solicita para si y el tribunal accede a ello, las notificaciones se pueden realizar por medios electrónicos, o algún otro que la parte designe.
- d) La notificación de la demanda, del requerimiento de pago y de la sentencia definitiva de primera instancia, puede realizarse, excepcionalmente y solo en localidades rurales donde exista difícil acceso para un receptor o empleado del tribunal, por Carabineros.
- e) Es también lugar hábil para efectuar el requerimiento de pago, cualquier domicilio que el empleador tenga registrado en la institución de seguridad social.
- f) Ningún empleado del tribunal podrá practicar notificaciones, requerimientos de pago y demás actuaciones a requerimiento de las instituciones de previsión o de seguridad social, a menos que el juez se las asigne mediante resolución fundada o que la parte ejecutante sea el propio trabajador.

Ampliación de la demanda:

El Art. 5° bis confiere a la institución ejecutante la posibilidad de ampliar la demanda, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) debe tratarse de resoluciones de cobranza respecto del mismo ejecutado, posteriores a aquella o aquellas que dieron origen a la ejecución o fundadas en el número 2 del Art. 5 de la Ley N° 17.322

b) el nuevo requerimiento de pago se notificará por cédula o por otro medio que las partes designen.

c) Si se formula oposición en este caso, se tramitará por cuerda separada, sin que se suspenda, el cuaderno de apremio respecto de aquellas resoluciones en las que no se opusieron excepciones o éstas fueron rechazadas.

Oposición de excepciones: Las excepciones que pueden oponerse son:

i. Inexistencia de la prestación de servicios.

ii. No ser imposables, total o parcialmente, los estipendios pagados, o existir error de hecho en el cálculo de las cotizaciones adeudadas.

iii. Errada calificación de las funciones desempeñadas por el trabajador.

iv. Compensación en conformidad al Art. 30 del DFL N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y

v. Las de los números 1, 3, 9, 11, 17 y 18 del Art. 464 del Código de Procedimiento Civil, esto es, incompetencia del tribunal, litis pendencia ante tribunal competente, siempre que el juicio que le haya dado origen haya sido promovido por el acreedor, sea por vía de demanda o de reconvención, el pago de la deuda, la concesión de esperas o prórrogas del plazo, la prescripción de la deuda o sólo de la acción ejecutiva y la cosa juzgada.

LA SENTENCIA: Art. 7° de la Ley N° 17.322.

Las sentencias que se dicten en estos juicios deben contener las siguientes menciones especiales además de las comunes de toda sentencia:

a) la orden de liquidar las cotizaciones y los intereses devengados desde que el deudor incurrió en mora y hasta la fecha del fallo, y

b) la orden de que, en su oportunidad, se liquiden los intereses que se devenguen con posterioridad hasta el total y cumplido pago de la obligación y se calcule el reajuste de la deuda, cuando así procediere de conformidad a las normas establecidas en el Art. 22.

Los Recursos

El Art. 8° de la Ley N° 17.322 señala que solo procede el recurso de apelación en contra de las siguientes resoluciones:

- a) Sentencia definitiva de primera instancia.
- b) La que declare la negligencia en el cobro señalado en el Art. 4° bis.
- c) La que se pronuncie sobre la medida cautelar del Art. 25 bis.

CAPÍTULO VII LOS RECURSOS

Los Recursos regulados en el nuevo proceso laboral son:

1. Recurso de Reposición.
2. Recurso de Apelación.
3. Recurso de Nulidad
4. Recurso de Unificación de Jurisprudencia.

La normativa aplicable sobre el concepto y tramitación de los recursos que proceden en el procedimiento laboral, se comprende en los Art.s 474 hasta el 484 del Código del Trabajo y **supletoriamente** en las normas establecidas en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil.

1. Recurso De Reposición. Se regula en el Art. 475.

1.1 Procedencia: Señala el Art. 475 que será procedente en contra de: (i) autos; (ii) decreto; (iii) sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio o no hagan imposible su continuación.

Adicionalmente, el legislador contempla expresamente la reposición en contra de determinadas resoluciones, determinando su procedencia y oportunidad de interposición, como son:

a.- Resolución que decreta pruebas no ofrecidas por las partes o rechaza mediante resolución fundada las ofrecidas por las partes que considera inconducentes, es repetible y debe deducirse en la misma audiencia (Art. 429)

b.- Resolución que recibe causa a prueba fijando los hechos a ser probados como la que no da lugar a ella, es reponible y debe deducirse en la misma audiencia (Art. 453 N°4)

c.- Resolución de Corte de Apelaciones que declara de plano inadmisibles recursos de unificación de jurisprudencia por haberse deducido fuera de plazo, procede recurso de reposición, fundado en error de hecho, dentro de quinto día. (Art. 483 A. inc.3)

d.- Resolución de corte suprema que declara por unanimidad inadmisibles recursos de unificación de jurisprudencia, procede recurso de reposición, dentro de quinto día. (Art. 483 A inc., .penúltimo)

1.2 Plazo para su interposición:

1.2.1. Fuera de audiencia:

Debe interponerse dentro del término de 3 días 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.

La excepción, donde el plazo se extiende a 5 días, ocurre si se dan las condiciones que a continuación se enuncian:

A. La resolución que rechace el recurso de unificación de jurisprudencia por haberse interpuesto extemporáneamente, que podrá ser impugnada a través del recurso de reposición, fundado en error de hecho, dentro del plazo de quinto día. Art.483 A inc.3°

B. La resolución fundada que dicte la Sala especializada de la Corte Suprema que declare inadmisibile el recurso de unificación de jurisprudencia por falta de requisitos de los incisos primero y segundo del Art. 483 A (plazo y fundamentos del recurso de unificación).Art. 483 A inc.,.penúltimo

1.2.2 .Dentro de la audiencia, el recurso de reposición debe interponerse en forma verbal, inmediatamente de pronunciada la resolución que se impugna y también debe ser resuelta en el acto.

1.3 Ejemplos de resoluciones susceptibles de reposición en audiencia:

1. Resolución que rechaza por inconducente la prueba ofrecida por las partes (Artículo 429).

2. Resolución que recibe la causa a prueba y fija los hechos a ser probados (Artículo 453 N°3).

2.- Recurso de Apelación. Regulado en el Artículo 476.

2.1 Procedencia: Sólo serán susceptibles de apelación:

- Las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación.

- Las que se pronuncien sobre medidas cautelares, aceptándola o rechazándolas

- Las que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social

Por norma expresa, se contempla la apelación de las siguientes resoluciones:

a.- Resolución que en la audiencia preparatoria acoja excepciones de incompetencia del tribunal, caducidad o prescripción (Art. 453 N° 1 inc. 6°).

b.- En el procedimiento de ejecución, la sentencia que se pronuncia sobre la oposición basada en las excepciones de pago de la deuda, remisión, novación y transacción es apelable en el solo efecto devolutivo (Art. 470). Es doblemente excepcional este precepto, porque procede contra una sentencia definitiva en el proceso laboral y se otorga en el solo efecto devolutivo siendo la regla general el otorgamiento en ambos efectos. Además, procede su interposición en el plazo de diez días.(Art. 189 inc. 2° CPC).¹¹²

2.2 Efectos del recurso de apelación: La regla general es que se concede en ambos efectos.(Art. 195) Sin embargo, debemos recordar que conforme al Art. 194 N° 2 del C.P.C. procede en el solo efecto devolutivo en contra de sentencias interlocutorias, autos y decretos.

Excepción por regla especial Art. 476 inc. 2°: se concede en el solo efecto devolutivo respecto de las siguientes resoluciones:

- Las que otorguen medidas cautelares.
- Las que rechacen el alzamiento de las medidas cautelares.
- Las que fijen las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social
- La que resuelve la oposición a las excepciones opuestas en la ejecución de la sentencia.

3. Plazo y forma para Interponer El Recurso De Apelación:

Deberá interponerse en el plazo fatal de 5 días.(Art. 189 CPC). Debe interponerse por escrito, contener fundamentos de hecho y de derecho y contener las peticiones concretas que se formulan al tribunal de segunda instancia.

¹¹² JUICA ARANCIBIA, MILTON. Los recursos en el nuevo proceso laboral. En: LOS MARTES AL COLEGIO. Colegio de abogados (Santiago, 31 de marzo de 2009). Santiago. Colegio de Abogados. 2009.

3.- Recurso de nulidad: **Art. 477 del Código del Trabajo.**

3.1. Características.

a.- Es un recurso extraordinario, de nulidad y de derecho estricto, por lo que el tribunal ad quem solo puede conocer del mismo si se deduce basado en algunas de las causales contempladas en la ley y si lo acoge debe proceder a la invalidación del procedimiento, total o parcialmente, junto con la sentencia definitiva, según corresponda.

b.- No constituye instancia, porque no cabe la revisión de todas las cuestiones de hecho y de derecho comprendidas en la causa, sino que solamente la revisión de la causal invocada

c.- Procede solo en contra de la sentencia definitiva dictada por el Juez de Letras del Trabajo o de Cobranza y Previsión social o quien lo subrogue en el conocimiento de un procedimiento laboral

d.- Se deduce ante el tribunal de única instancia, para que lo conozca con competencia exclusiva la Corte de Apelaciones respectiva

e.- Es un recurso cuya interposición suspende el cumplimiento de la sentencia definitiva impugnada.

f.- Es un recurso que se ve previa vista de la causa, pero sin relación

g.- En contra de la sentencia que falla recurso de nulidad no procede recurso alguno, salvo el de unificación de jurisprudencia para ante la Corte Suprema

3.2 Procedencia

Solo será procedente en contra de las sentencias definitivas.

3.3 Finalidad del recurso de nulidad: Art. 477 inc.2°

Invaldar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda.

3.4. Preparación del recurso.

No producirán la nulidad los vicios que, conocidos, no hayan sido reclamados oportunamente por todos los medios de impugnación existentes.(Art. 478 inc. final)

3.5 Principio de trascendencia.

No producirán nulidad aquellos defectos que no influyan en lo dispositivo del fallo, sin perjuicio de las facultades de corregir de oficio que tiene la Corte durante el conocimiento del recurso.(Art. 478 inc. final)

3.6 Causales.

3.6.1 Genéricas o de fondo. Art. 477.

a. Cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido substancialmente derechos o garantías constitucionales;

b. Cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido substancialmente en lo dispositivo del fallo;

3.6.2 Específicas o de forma.

a. Cuando la sentencia haya sido pronunciada por juez incompetente, legalmente implicado, o cuya recusación se encuentre pendiente o haya sido declarada por tribunal competente;

b. Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica;

c. Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior;

d. Cuando en el juicio hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre inmediatez o cualquier otro requisito para los cuales la ley haya previsto expresamente la nulidad o lo haya declarado como esencial expresamente;

e. Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los Arts. 459, 495 ó 501, inciso final, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue;

f. Cuando la sentencia haya sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada y hubiere sido ello alegado oportunamente en el juicio.

3.7. Sentencia de reemplazo:

Excepcionalmente, el tribunal superior al acoger el recurso de nulidad fundado en las causales previstas en los números b (infracción sentencia de sana crítica), c (alteración calificación jurídica, sin modificar conclusiones fácticas del tribunal inferior), e (incumplimiento requisitos de forma en la sentencia, decisiones contradictorias, ultrapetita) , y f (infracción cosa juzgada alegada oportunamente en juicio) deberá dictar la sentencia de reemplazo correspondiente con arreglo a la ley.

3.8. Nulidad del proceso y remisión de proceso a tribunal adquem para ser conocido por juez no inhabilitado.

Como regla general, fuera de los casos señalados en el inciso 2° del Art. 477 que vimos precedentemente, el tribunal ad quem, en la misma resolución que acoge el recurso de nulidad, determinará el estado en que queda el proceso y ordenará la remisión de sus antecedentes para su conocimiento al tribunal correspondiente.

3.9. Plazo para la interposición del recurso de nulidad:

Deberá interponerse por escrito, ante el tribunal que hubiere dictado la resolución que se impugna, dentro del plazo de diez días contados desde la notificación a la parte que lo entabla.

3.10 Forma de presentación. Art. 479 inc. 2°.

Deberá expresar el vicio que se reclama, la infracción de garantías constitucionales o de ley de que adolece, según corresponda, y en este caso, además, señalar de qué modo dichas infracciones de ley influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo

Si un recurso se fundare en distintas causales, deberá señalarse si se invocan conjunta o subsidiariamente.(Art. 478 inciso final)

Una vez interpuesto el recurso, no podrá invocarse nuevas causales. Con todo, la Corte, de oficio, podrá acoger el recurso deducido por un motivo distinto del invocado por el recurrente, cuando aquél corresponda a alguno de los señalados en el Art. 478. (Art. 479 inc.3°)

3.11. Admisibilidad del recurso de nulidad: Art. 479.

Una vez interpuesto el recurso el tribunal a quo se pronunciará sobre la admisibilidad del recurso revisando:

- i. Que se haya interpuesto por escrito.
- ii. Dentro del plazo de 10 días contados desde la notificación respectiva a la parte que lo entabla.
- iii. Debe expresar el vicio que se reclama, la infracción de garantías constitucionales o de ley que adolece, según corresponda, y en este caso, además, deberá señalar de qué modo las infracciones de ley influyen substancialmente en lo dispositivo del fallo.

3.12 Plazo de remisión a la corte respectiva.

Los antecedentes se enviarán a la Corte correspondiente dentro de tercero día de notificada la resolución que concede el último recurso, remitiendo copia de la resolución que se impugna, del registro de audio y de los escritos relativos al recurso deducido.

3.13. Efecto suspensivo del recurso de nulidad.

La interposición del recurso de nulidad suspende los efectos de la sentencia recurrida.

3.14 Control de admisibilidad tribunal ad quem. Art. 480 inc. 5°.

Se pronunciará en cuenta acerca de su admisibilidad, declarándolo inadmisibile si no reúne los requisitos señalados en el Artículo 479 o si careciere de fundamentos de hecho o de derecho o de peticiones concretas o, en los casos que corresponda, el recurso no se hubiere preparado oportunamente.

3.15 Alegatos y tramitación en segunda instancia.

1. Los alegatos se efectúan sin previa relación.
2. Cada alegato no podrá exceder de 30 minutos.
3. No se admitirá prueba alguna, salvo las necesarias para probar la causal de nulidad alegada.
4. La incomparecencia de uno o más recurrentes a la audiencia dará lugar al abandono del recurso respecto de los ausentes.

3.16 Plazos en segunda instancia.

El fallo del recurso de nulidad deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días contados desde el término de la vista de la causa. En esta materia, se ha señalado con razón que aunque el plazo parece tener el carácter de fatal es lo cierto, que no lo es, dado lo señalado en el Art. 435 del Código del ramo, ya que este precepto luego de indicar que los plazos se establecen en el Libro V son fatales, hace excepción de aquellos establecidos para la realización de actuaciones propias del tribunal. De este modo, si la Corte no dicta el fallo del recurso en el plazo legal, sólo podrá ser observados disciplinariamente por esta falta, pero ello no producirá efectos en el proceso mismo.¹¹³

3.17.Fallo del recurso.

Si se acoge el recurso, el fallo puede

- a.- Declarar sólo la nulidad
- b.- Declarar la nulidad del fallo impugnado u dictar sentencia de reemplazo.

La regla general es la primera situación, esto es, que fuera de los casos señalados en el inciso 2° del Art. 477, el tribunal ad quem, en la misma resolución que acoge el recurso de nulidad, determinará el estado en que queda el proceso y ordenará la

¹¹³ JUICA ARANCIBIA, MILTON. Op. cit.

remisión de sus antecedentes para su conocimiento al tribunal a quo correspondiente. En otras palabras, en este caso existe solo sentencia de nulidad y no fallo de reemplazo. 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 al tribunal a quo para que el juez no inhabilitado siga conociendo de ella.

En cambio, excepcionalmente se puede dar la segunda situación, en caso que el tribunal superior acoja el recurso de nulidad fundado en las causales previstas en los números b (infracción sentencia de sana crítica), c (alteración calificación jurídica, sin modificar conclusiones fácticas del tribunal inferior), e (incumplimiento requisitos de forma en la sentencia, decisiones contradictorias, ultrapetita) , y f (infracción cosa juzgada alegada oportunamente en juicio), debiendo en este caso pronunciarse la sentencia de nulidad y acto continuo deberá dictar la sentencia de reemplazo correspondiente con arreglo a la ley.

3.18 Efectos del fallo.

Si una o más de varias partes entablare el recurso de nulidad, la decisión favorable que se dictare aprovechará a los demás, a menos que los fundamentos fueren exclusivamente personales del recurrente, debiendo el tribunal declararlo así expresamente. (Art. 480inc. 4°)

Como nos señala Milton Juica, esta norma que extiende los efectos del fallo de nulidad o de reemplazo a los no recurrentes, necesita de ciertos requisitos:

a.- Debe existir un recurso interpuesto por una o más partes agraviadas;

b.- Que concurren en el juicio otras partes que no han impugnado dicha sentencia y que resultan agraviadas de la misma

c.- Que exista una decisión favorable que pueda aprovechar a los no recurrentes y que los hechos establecidos no sean exclusivamente personales del o de aquellos que interpusieron el recurso;

d.- que el tribunal declare expresamente el favorecimiento de la decisión a los no impugnantes.¹¹⁴

3.19 Impugnación de la sentencia que falla el recurso de nulidad.

Regla general.

Contra la resolución que falle un recurso de nulidad no procede recurso alguno.

Tampoco procede recurso alguno en contra de la sentencia que se dictare en el nuevo juicio realizado ante el tribunal a quo como consecuencia de la resolución que hubiere acogido el recurso de nulidad.

Excepción.

Procede recurso de unificación de jurisprudencia en contra de la resolución que falla el recurso de nulidad.

3.20 Nulidad de Oficio (Art. 479 inc. final).

Una vez interpuesto el recurso, no podrá invocarse nuevas causales. Con todo, la Corte, de oficio, podrá acoger el recurso deducido por un motivo distinto del invocado por el recurrente, cuando aquél corresponda a alguno de los señalados en el Art. 478.

Esta situación es semejante a la casación de oficio que se contempla por el - Código de Procedimiento Civil al regular el recurso de casación en la forma.

¹¹⁴ JUICA ARANCIBIA, MILTON. Op. cit.

Sin embargo, debemos hacer presente que esta facultad puede ser ejercida por la Corte solo respecto de las causales por vicios de forma contemplados en el Art. 478, más no respecto de las causales genéricas de nulidad o por vicios de forma.

Por otra parte, estimamos que para acogerse este recurso de nulidad es obvio que debe cumplirse con los requisitos de la trascendencia, en cuanto que no puede ser invalidada de oficio una sentencia si el vicio no influye en lo dispositivo del fallo. (Art. 478 inc. penúltimo)

Si los errores de la sentencia no influyeren en su parte dispositiva, la Corte sólo podrá corregir los que advirtiere durante el conocimiento del recurso. (Art. 482 inc. 3°)

4.- Recurso de unificación de jurisprudencia:

4.1 Reglamentación. Arts. 483 a 483 C.

4.2. Características.

a.- Es un **recurso extraordinario**, porque procede sólo en contra de la sentencia de la Corte de Apelaciones que falla el recurso de nulidad.

No es procedente e el procedimiento monitorio, según lo expresa el Art. 502 del Código del Trabajo, y en los procedimientos de reclamación judicial contra resoluciones de la Dirección del Trabajo, según el Art. 503. Ni tampoco en el ejecutivo de una sentencia firme, puesto que el Art. 47 inciso 2° sólo admite apelación.¹¹⁵

b.- Es un recurso de nulidad y de derecho estricto, por lo que la Corte Suprema sólo puede conocer del mismo si se deduce basado en la causal contemplada en la ley

¹¹⁵ Véase Milton Juica Arancibia. Los recursos en el nuevo proceso laboral. Colegio de abogados. Charla dictada el 31 de marzo de 2009.

consistente en que respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia; y porque si lo acoge debe proceder a la invalidación de la sentencia y a dictar una fallo de reemplazo.

c.- **No constituye instancia**, porque no cabe la revisión de todas las cuestiones de hecho y de derecho comprendidas en la causa, sino que solamente la revisión de la concurrencia de la causal invocada

d.- Procede **solo en contra de la sentencia definitiva** dictada por la corte de Apelaciones conociendo de un recurso de nulidad

e.- **Se deduce ante la Corte de Apelaciones respectiva que fallo el recurso de nulidad**, para que lo conozca la Corte de Apelaciones respectiva

f.- Su conocimiento es de **competencia privativa, exclusiva y excluyente de la Corte Suprema**, por la **Sala** especializada.

g.- Es un recurso cuya interposición por regla general no **suspende el cumplimiento de la sentencia definitiva impugnada**, a menos que su cumplimiento haga imposible llevar a efecto la que se dicte si se acoge el recurso.

h.- La parte vencida podrá exigir que no se lleve a efecto la resolución impugnada mientras la parte vencedora no rinda **fianza de resultas** a satisfacción del tribunal. El recurrente deberá ejercer este derecho conjuntamente con la interposición del recurso unificación de jurisprudencia y en solicitud separada.

i.- Es un recurso que **se ve previa vista de la causa, y con relación por regirse por las normas del recurso de apelación**.

j.- En contra de la sentencia que falla el recurso **no procede recurso alguno, salvo el aclaración, rectificación o enmienda**

k.- La sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia y la que dicta la sentencia de reemplazo **produce efectos relativos**, puesto que el fallo que se pronuncie sobre el recurso sólo tendrá efecto respecto de la causa respectiva, y en ningún caso afectará a las situaciones jurídicas fijadas en las sentencias que le sirven de antecedente

3. Resoluciones en contra de las cuales procede:

Procede solo en contra de las resoluciones que fallen el recurso de nulidad.

4. Causal de procedencia:

Cuando la sentencia se hubiere pronunciado respecto de una materia de derecho que ha sido objeto del juicio y respecto de la cual existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia.

5. Tribunal ante el cual se interpone:

Se interpone ante la Corte de Apelaciones correspondiente.

6. Plazo:

Deberá interponerse en el plazo de quince días contados desde la notificación de la sentencia que se recurre.

7.- Control de admisibilidad ante tribunal a quo.

Sólo si el recurso se interpone fuera de plazo, el tribunal a quo lo declarará inadmisibile de plano. Contra dicha resolución únicamente podrá interponerse

reposición dentro de quinto día, fundado en error de hecho. La resolución que resuelva dicho recurso será inapelable.

Declarado admisible el recurso, la Corte de Apelaciones correspondiente remitirá a la Corte Suprema copia de la resolución que resuelve la nulidad, del escrito en que se hubiere interpuesto el recurso, y los demás antecedentes necesarios para la resolución del mismo.

8. Tribunal ad quem que conoce del recurso:

La Corte Suprema, a través de la Sala Especializada que conoce de los asuntos laborales.

9. Requisitos del recurso:

i. El escrito deberá ser fundado e incluirá una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto de las materias de derecho objeto de la sentencia, sostenidas en diversos fallos emanados de los Tribunales Superiores de Justicia.

ii. Deberá acompañarse copia del o los fallos que se invocan como fundamento, certificadas por Ministro de Fe y que estén ejecutoriadas.¹¹⁶

Interpuesto el recurso, no podrá hacerse en él variación alguna.

10. Efectos del que genera la interposición del recurso.

¹¹⁶ Véase Milton Juica Arancibia. Los recursos en el nuevo proceso laboral. Colegio de abogados. Charla dictada el 31 de marzo de 2009.

La interposición del recurso de unificación de jurisprudencia no suspende la ejecución de la resolución recurrida, salvo cuando su cumplimiento haga imposible llevar a efecto la que se dicte si se acoge el recurso.

Sin embargo, la parte vencida podrá exigir que no se lleve a efecto la resolución recurrida mientras la vencedora no rinda fianza de resultas a satisfacción del tribunal.

11. Oportunidad para solicitar fianza de resultas:

El recurrente deberá ejercer este derecho conjuntamente con la interposición del recurso y en solicitud separada.

El tribunal a quo, al declarar admisible el recurso, deberá pronunciarse de plano sobre la petición que no se lleve a efecto tal resolución mientras la parte vencedora no rinda fianza de resultas a satisfacción del tribunal. En contra de tal resolución no procederá recurso alguno.

12. Control de admisibilidad por la Corte Suprema.

La sala especializada de la Corte Suprema sólo podrá declarar inadmisibile el recurso por la unanimidad de sus miembros, mediante resolución fundada en la falta de los requisitos de los incisos primero (plazo de interposición) y segundo del Art. 483 A (Incumplimiento de requisitos formales en escrito y omisión de acompañamiento de fallos firmes emanados del Tribunales superiores).

Dicha resolución sólo podrá ser objeto de recurso de reposición dentro de quinto día

13. Plazo para hacerse parte por el recurrido:

La parte recurrida, en el plazo de 10 días contados desde que se declaró admisible el recurso puede hacerse parte en el tribunal ad quem, y presentar las observaciones que estime convenientes.

En esta materia, debemos hacer presente que se trata de una actuación facultativa para el recurrido y no se encuentra afecta a ninguna sanción su omisión.

Compartimos plenamente lo señalado por Milton Juica, en cuanto a que no es procedente la sanción de deserción ni la prescripción del recurso de unificación de jurisprudencia como el de nulidad, porque ellas están contempladas exclusivamente para la apelación y casación y no cabe darles una aplicación analógica a otros recursos. Estas sanciones sólo operan en el recurso de apelación laboral por lo que se dice en el Art. 474. La única remisión, en esta parte, al procedimiento civil está referida a la vista de la causa, o sea, no comprende las actuaciones anteriores a este trámite en la Corte respectiva.¹¹⁷

14. Vista de la causa.

En la vista de la causa se observarán las reglas establecidas para las apelaciones.

Con todo, la duración de las alegaciones de cada parte, se limitarán a treinta Minutos.

15. Efecto relativo del recurso de unificación de jurisprudencia:

El fallo que se pronuncie sobre el recurso, sólo tendrá efecto respecto de la causa respectiva, y en ningún caso afectará a las situaciones jurídicas fijadas en las sentencias que le sirven de antecedente.

¹¹⁷ Véase Milton Juica Arancibia. Los recursos en el nuevo proceso laboral. Colegio de abogados. Charla dictada el 31 de marzo de 2009.

16.- Forma de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia.

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

17. Recurso de aclaración, rectificación o enmienda:

Es el único recurso que procede en contra de la sentencia que falle el recurso de unificación de jurisprudencia y en contra de la sentencia de reemplazo que se dicte cuando se anule la sentencia.

18. Normas generales en segunda instancia:

1. Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista.
2. El conocimiento de estas causas se ajustará estrictamente al orden de su ingreso al tribunal.
3. Deberá designarse un día a la semana, a lo menos, para conocer de las causas laborales, 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 norma.
4. Si el número de causas hiciere imposible la vista y fallo de las causas laborales en un plazo inferior a dos meses, contados desde su ingreso a la Secretaría, el Presidente de la Corte de Apelaciones que funciones 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.

CONCLUSIONES

La repetición de los vicios que enfrentaba el procedimiento antiguo laboral es, quizás, la mayor amenaza que sigilosamente se encuentre en los pensamientos de los impulsores de la reforma y los nuevos jueces que han comenzado a implementarla. Es un hecho concluyente luego del desarrollo de esta tesis que el sistema normativo que sustenta al nuevo procedimiento laboral pone mucha confianza en el desarrollo del procedimiento que realicen los magistrados.

Tal como se menciona en el mensaje presidencial, las reformas laborales sustantivas perderían –y en parte lo hacían con los vicios del sistema antiguo- su efectividad con un procedimiento que no otorgará una adecuada protección procesal de estos derechos. La elección que ha hecho el legislador tiene que ver con la entrega de potestades al magistrado en cuanto a determinar fallos y limitaciones al procedimiento en base a los principios formativos expresados y en cuanto a la celeridad del procedimiento –como claro ejemplo, la facultad de dar como probados los hechos no refutados en la demanda-.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente creemos que tanto en el proyecto del Ejecutivo como en el proyecto de ley que definitivamente se aprobó hay sinceros y grandes avances que finalmente, se convierten en una apuesta que describiremos al final.

1. La administración de los Tribunales de Justicia pasa a funcionarios con objetivos específicos y a un Comité de Jueces que se constituirá sin importar el número de jueces que compongan el Tribunal (ver capítulo II). Por tanto, el incremento en las labores de los magistrados en cuanto al camino que tomará la controversia en el procedimiento, labor para la que se encuentran capacitados, se compensa con el menor número de funciones administrativas que deberá enfrentar, funciones para las cuales no están preparados académicamente. La colegiatura del comité de jueces cumple un rol fiscalizador más que gestionado.

2. En cuanto a la ejecución de las sentencias se eliminan trámites innecesarios y que permitían demorar o eludir el pago de obligaciones laborales determinadas a través de sentencias. Lamentablemente los juzgados de cobranza se limitaron al plano de Regiones con un mayor número de población. Es de esperar que el Ejecutivo, quién tiene la facultad exclusiva para proponerlo, genere instancias a nivel nacional para separar esta función de los tribunales declarativos de derechos.

3. Dentro de los fines del derecho laboral se encuentra el de satisfacer pretensiones procesales motivadas para el cumplimiento de derechos vulnerados. La apuesta del legislador en el nuevo procedimiento tiene que ver con una mayor atribución de los magistrados para reparar de oficio los vicios que vulneren los principios formativos laborales, y proponer bases para el acuerdo (una labor que los nuevos juzgados se han tomado en serio¹¹⁸).

4. La declaración de principios formativos como parte del procedimiento en su totalidad como elemento de criterio para la dirección del proceso y para fundamentar fallos de controversias.

Estas apuestas tienen como corolario una serie de atribuciones jurisdiccionales a la que los nuevos jueces deberán dar forma. De su aplicación correcta y la creación de una sana costumbre dependen lo exitoso o no que pueda resultar esta reforma.

Con respecto al procedimiento ordinario en particular, luego de su estudio creemos que cuenta con características que, de nuevo, persiguen objetivos de celeridad y balance para hacer a la justicia laboral una verdadera expectativa de solución para los trabajadores, justamente en virtud de la importancia para el trabajador de contar con una expectativa cierta en el riesgo de la declaración, pero no en el riesgo de la

¹¹⁸ Cerca del 46% de los juicios llegaron a un acuerdo entre las partes durante el 2008, según: Editorial, "La Nación". Santiago. 31 de agosto de 2009. P.2.

ejecución de la misma, que era uno de los vicios de la legislación anterior. En ese contexto, la reducción de los plazos, las facultades de los jueces y el reemplazo de escritos judiciales que se sucedían en varias actuaciones por dos audiencias pueden ser considerados como victorias del principio de la celeridad. Sin embargo, tal como en toda la reforma, el cuerpo de magistrados tendrá mucho que ver en el éxito de un procedimiento ordinario rápido y eficaz.

No podemos dejar de mencionar el esfuerzo que ha hecho el legislador por simplificar el proceso de ejecución de las sentencias, cuestión crítica del procedimiento previamente vigente.

Por último, no podemos dejar de mencionar como han expresado algunos¹¹⁹, que la implementación de la reforma no tuvo el carácter programático desde un principio y menos el fuerte apoyo de recursos fiscales que significó la reforma procesal penal. Sólo después de que los errores en la implementación en las reformas de Tribunales de Familia fueron resueltos, con el costo económico y político que significaron, fue reestructurada la forma de implementación y se enviaron reformas legales contenidas en distintos paquetes legales para hacer más sustentable la instalación de los nuevos tribunales. Con todo, desde los días previos a su implementación, existió convicción de que la reforma laboral experimentaría una buena adecuación con la prevención mediante políticas de apoyo, sobre todo con el cambio de los plazos de su entrada en vigencia¹²⁰.

Al momento de la confección de esta tesis, los Tribunales laborales presentes en todo el país, han experimentado un proceso de implementación sin los contratiempos de reformas en otros ámbitos de la justicia.

¹¹⁹ Editorial, “*El Mercurio*”. Santiago. 30 de agosto de 2008. P.3.

¹²⁰ FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE. Explican que Tribunales Laborales están mejor preparados que los de Familia. <http://www.derecho.uchile.cl/?_nfpb=true&_pageLabel=notDerecho&url=48403>. [consulta: 10 de mayo de 2010].

En las regiones donde se implementó la nueva justicia laboral, como se mencionó arriba, cerca de la mitad de las controversias llegaron a un acuerdo dentro del procedimiento, lo que a nuestro parecer tiene que ver con las facultades de proposición que tiene el magistrado, con la garantía mejorada a la defensa de los trabajadores con la Defensoría Laboral y a la expectativa de rapidez en la solución jurisdiccional para las partes en caso de no llegar a acuerdo.

La oralidad del procedimiento declarativo, con la consagración y respeto de los principios de la bilateralidad, impulso judicial, concentración, intermediación, celeridad, buena fe, sana crítica, permiten empoderar a los jueces y conducir el proceso para una pronta y justa composición del conflicto, que permite una adecuada mantención de la paz social.

En síntesis, se confía en que a través del nuevo procedimiento laboral se llegue a sistema procesal que permita una pronta, justa y eficiente solución de los conflictos, lo que es esencial para que el ordenamiento jurídico protector de las personas mas desamparadas sea una realidad en una democracia y no un mero discurso de principios, que conduce a una democracia meramente formal, si no se respeta y brinda un adecuado cumplimiento a los derechos que contempla a favor de los más débiles.

Los jueces cuentan con los medios con el nuevo proceso para cumplir con ese cometido, y por ello, corresponderá a ellos la misión de hacer cumplir y respetar las normas contempladas por el derecho laboral sustancial a través de un debido proceso de ley.

BIBLIOGRAFÍA:

1. ACADEMIA JUDICIAL CHILE: “Manual de Juicio del Trabajo”. Academia Judicial. Santiago. 2008.
2. BENSUSAN, GRACIELA IRMA; “Estándares laborales después del TLCAN”, Canadá. [s.a.].
3. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley 20.087. 2007. [en línea]. <www.bcn.cl>. [consulta: 20 de octubre de 2009].
4. CALAMANDREI, PIERO. “Instituciones de Derecho Procesal Civil según el Nuevo Código”. Buenos Aires. Editorial Jurídica Europa- América, 1962.
5. CALDERÓN SALINAS, HERNÁN, “La colusión en el proceso civil”, Memoria de prueba para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile, Departamento de Derecho Procesal, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, Santiago. 1984.
6. CAPPELLETTI MAURO. “El proceso civil en el derecho comparado”. Ara Editores. Lima. 2006.
7. CAROCCA PÉREZ, ÁLEX. “El nuevo sistema procesal penal”. Lexis Nexis. Santiago. 2008.
8. CASTRO PEZOA, MAURICIO ALEJANDRO. “Análisis jurídico y comparativo a la ley no. 20.087 sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del código del trabajo”. “Manual del Nuevo Procedimiento Penal”. “. Memoria de Grado Universidad de Chile. Santiago. 2007.
9. CHAIGNEAU DEL CAMPO, ALBERT; “Nuevo procedimiento Laboral Modificaciones de la ley no. 19.250”, Editorial Jurídica. 2004
10. COCIÑA, CONSTANZA. “Los principios consagrados en la ley nº 19.968, que rigen los procedimientos ante los tribunales de familia”. Memoria de Prueba. Facultad de Derecho. Universidad de Chile. Santiago 2009.
11. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”. Ginebra. 1998.
12. COUTURE, EDUARDO. “Oralidad y regla moral en el proceso civil”, RDJA T. 36. Santiago. 2004.

13. DIEZ PICAZO GIMÉNEZ, IGNACIO. "Proceso Civil e Ideología", Coord. Juan Montero Aroca. Tirant Lo Blanch. Valencia. 2006.
14. GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. "El procedimiento de tutela de derechos laborales". Editorial LexisNexis. Santiago. 2007.
15. GOLDSCHMIDT, WERNER., "Guerra, duelo y proceso", en "Revista de Estudios Políticos". Buenos Aires. 1950.
16. HERNÁNDEZ GIL, ANTONIO, "La concepción ética y unitaria de la buena fe". Artículo contenido en "Conceptos Jurídicos Fundamentales". Obras Completas. Ciudad de México. 1999.
17. HUMERES, HÉCTOR. "Principios y estructura del nuevo procedimiento laboral. Los Martes al Colegio". Charla dictada el 14 de abril de 2009.
18. JUICA ARANCIBIA, MILTON. "Los recursos en el nuevo proceso laboral". Colegio de abogados. Charla dictada el 31 de marzo de 2009.
19. MANEIRO VÁSQUEZ, YOLANDA. "La tutela de los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas por los Tribunales Laborales". Editorial Netbiblo. La Coruña. 2007.
20. MATURANA MIQUEL, CRISTIAN. "Aspectos Generales de la Prueba". Universidad de Chile Facultad de Derecho. Santiago. 2006.
21. MATURANA MIQUEL, CRISTIAN, "Disposiciones comunes a todo procedimiento", Apuntes Facultad de Derecho Universidad de Chile. 2009.
22. MÉNDEZ SERQUEIRA, GABRIEL. "Reforma al procedimiento laboral contemplado en el libro V del código del trabajo". Memoria de Grado Universidad de Chile. Santiago. 2007.
23. ORTELLS RAMOS, MANUEL, prólogo al libro "El Abuso en el Proceso", de Pía Tavolari Goycole. 1º Edición, Editorial Jurídica Congreso Ltda. Santiago. 2004
24. PALOMO VÉLEZ, DIEGO. "Proceso Civil Oral: ¿Qué Modelo De Juez Requiere?" [en línea] <http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-09502005000100007&script=sci_arttext> [consulta: 19 octubre 2009].
25. PEREIRA ANABALÓN, HUGO. "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Jurídica Cono sur. Santiago.1984

26. PEREIRA LAGOS, RAFAEL AGUSTÍN. “El Procedimiento Monitorio Laboral en Chile” [en línea]. En: <www.derecho-trabajo.cl/Ponencias/RAFAEL%20PEREIRA.doc> .2008. [consulta: 20 de diciembre de 2009].
27. PLÁ, AMÉRICO. “Estabilidad en el empleo, solución de conflictos de trabajo y concertación social: perspectiva iberoamericana”. Universidad de Murcia. Murcia. 1999.
28. SCHKOLNIK, MARIANA; “El trabajo y la protección social en Chile: 2000-2002”; Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago. 2003.
29. SILVA MONTES, RODRIGO. “Manual de Procedimiento Laboral: Análisis de la Ley 20.087”, Colección: Manuales Jurídicos N° 115. Santiago. 2009.
30. SUSAN TURNER SAELZER, “Los Tribunales de Familia” [en línea]. En <http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071800122002000200013&script=sci_artt_ext#licenciada>. 2006. [consulta: 30 de diciembre de 2009].
31. TERRADILLO ORMAETXEA, EDURNE. “Principio de proporcionalidad, Constitución y Derecho del Trabajo”. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia. 2004.
32. WALTER DÍAZ, RODOLFO Y LANATA FUENZALIDA, GABRIELA: “Régimen Legal del Nuevo Proceso Laboral Chileno”. Legal Publishing Chile. Santiago. 2009.