



Universidad de Chile
Facultad de derecho
Departamento de derecho del trabajo
y de la seguridad social

MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY 20.260, AL CODIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE RECURSOS PROCESALES.

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

José Ramón Novoa Cifuentes.

Profesor Guía:

Ricardo Juri Sabag

Santiago, Chile

2010

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TEMA

A) BREVE RESEÑA HISTÓRICA DE LA JUDICATURA LABORAL EN CHILE.

B) JUSTIFICACIÓN DE UNA JUDICATURA ESPECIAL LABORAL.

C) PRINCIPIOS FORMADORES QUE DEBE IDEALMENTE ADOPTAR UN PROCESO LABORAL Y SU CONTRAPUNTO CON EL PROCEDIMIENTO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, ANTERIORES A LA LEY 20.087

CAPÍTULO II. MOTIVACIONES DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL DE LA LEY 20.087. PRINCIPIOS DEL NUEVO PROCEDIMIENTO.

a) Diagnóstico de la situación laboral antes de la reforma

b) Principios formativos del procedimiento, contemplados en el Capítulo II, del libro V, incorporados por la ley 20.087.

CAPÍTULO III. RECURSOS PROCESALES PROVISTOS POR EL ANTERIOR PÁRRAFO 5, DEL CAPÍTULO II, DEL TÍTULO I, DEL LIBRO V DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ANTERIOR A LA REFORMA DE LA LEY 20.087.

CAPÍTULO IV. RECURSOS PROCESALES DISPUESTOS POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO, LUEGO DE LA LEY 20.087. ANÁLISIS COMPARATIVO CON EL ANTERIOR PÁRRAFO 5º. DEL CAPÍTULO II, DEL TÍTULO I, DEL LIBRO V.

CAPÍTULO V. MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY 20.260 AL CODIGO DEL TRABAJO REFORMADO POR LA LEY 20.087, EN MATERIA DE RECURSOS PROCESALES

VI. CONCLUSIONES

INTRODUCCIÓN

La situación laboral, en la sociedad chilena contemporánea, está caracterizada por diversos factores negativos que inciden en el bienestar de los trabajadores y de sus familias, tales como un alto porcentaje de cesantía, remuneraciones mínimas para los trabajadores, condiciones insalubres y peligrosas para trabajar, etc. Debido a la importancia de los tópicos enunciados, es imprescindible la existencia de un derecho laboral fuerte, que sirva como herramienta de protección de los trabajadores; como también debe estar disponible para estos efectos un procedimiento del trabajo rápido, expedito, justo y tutelar de sus derechos, para la resolución de conflictos de relevancia jurídica.

Es sabido que el procedimiento civil se encarga de dirimir una contienda entre dos sujetos que se encuentran en un plano de igualdad y libertad reflejado en un contrato sinalagmático conmutativo; en cambio, el procedimiento laboral se encarga de resolver las controversias suscitadas entre sujetos ubicados en planos distintos, reflejados en un contrato del trabajo, el cual es un contrato dirigido, en donde el trabajador se encuentra en una situación de subordinación con respecto a su contraparte, el empleador. El fin esencial del derecho del trabajo es intentar compensar el desequilibrio existente entre las partes de dicha relación. Resultado de lo anteriormente expresado es que las normas laborales tienen el carácter de irrenunciables y son de orden público, en consecuencia, no pueden las partes disponer a su arbitrio de sus contenidos.

También es consecuencia de lo anteriormente expresado la existencia de diferencias sustanciales entre el derecho adjetivo del derecho civil y el derecho adjetivo del derecho del trabajo, debido a los distintos objetos que atienden; lo cual se traduce en diferentes principios que forman al procedimiento civil con respecto al procedimiento laboral y que justifican la existencia de este último como un procedimiento especial distinto, con características destinadas a compensar, equiparar, equilibrar la relación contractual existente entre el trabajador y el empleador.

En Chile, hasta antes de la ley 20.087, regía en estas materias un procedimiento laboral especial, el cual estaba consagrado en el anterior Capítulo II, del Título I, del

Libro V del Código del Trabajo, que tenía como principios formativos de su procedimiento a la concentración, la inmediatez, la inquisitividad, la gratuidad, apreciación de la prueba según la sana crítica, entre otros; la aplicación de esos principios fue, en la práctica, muchas veces, ilusoria, casi utópica. Supletoriamente a este procedimiento laboral, se aplicaban las normas del procedimiento civil, consagradas en los títulos I y II del Código de Procedimiento Civil, según lo disponía el antiguo artículo 426 del Código del Trabajo *“Sólo a falta de norma expresa establecida en este texto o en leyes especiales, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de los libros I y II del Código de Procedimiento Civil.”*

La promulgación de la ley 20.087, que deroga el libro V del Código del Trabajo, intenta lograr aquello; no sólo es de una vital importancia por la transformación que significa en la sustanciación de cada una de las etapas del procedimiento laboral, traducido en dos audiencias orales; sino que también es importante, porque se enmarca dentro de una transformación de la justicia propiciada por las autoridades correspondientes de nuestro país hacia procedimientos más acordes a la garantía de un debido proceso consagrada en la Constitución Política del Estado, en su artículo 19 N° 3, inciso quinto, el cual prescribe lo siguiente: *“Toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado. Corresponderá al legislador establecer siempre las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos.”* Este cambio en la justicia laboral se suma a otras reformas promovidas por los últimos gobiernos, tales como la reforma procesal penal y de familia, tendientes a modificar los procesos para hacerlos más expeditos, rápidos y accesibles para los ciudadanos.

Esta nueva regulación, no sólo interesa por la incorporación de nuevos principios formadores del procedimiento, como la oralidad, la concentración, la inmediación, y su intención de sustentarlos en una realidad palpable, que lo hacen distinguirse del procedimiento del trabajo anterior a la ley en cuestión ya mencionada; sino que también importa saber si esta reforma dispone de una regulación más exhaustiva y más completa acerca de los recursos procesales que los dispuestos en el Código del Trabajo anterior a la reforma de la ley 20.087; es decir, es necesario saber si esta nueva regulación del párrafo de los recursos procesales interpreta de mejor forma los principios que idealmente deben informar a un procedimiento laboral.

No debe olvidarse que el procedimiento laboral es un derecho adjetivo del derecho del trabajo y como tal, está provisto de una serie de características propias, distintivas, exclusivas, que lo diferencian del procedimiento civil ordinario y que puede resumirse en un solo gran principio: la tutela del trabajador

En cuanto a la materia de **recursos procesales**, que es el tema que compete a este trabajo, cabe decir que el antiguo capítulo II, del título I, del libro V del Código del Trabajo, disponía en su artículo 463 *“En los juicios laborales tendrán lugar los mismos recursos que proceden en los juicios ordinarios en lo civil y se les aplicarán las mismas reglas en todo cuanto no se encuentre modificado por las normas de este párrafo”*; es decir, en los juicios laborales tendrán lugar los mismos recursos que proceden en los juicios ordinarios en lo civil y se les aplicará las mismas reglas en todo lo que no se encuentre modificado por las normas del párrafo quinto de ese cuerpo, es decir, procedían los recursos consagrados en el Código de Procedimiento Civil, sin perjuicio de las reglas que se disponían en ese cuerpo normativo para el tratamiento de dichos recursos, los cuales prevalecían a las normas adjetivas civiles, en materia de recursos. En consecuencia, existía una situación anómala, en materia de recursos, en donde, contrariando las especialidad de la judicatura laboral, se hacía una expresa remisión por parte del mencionado párrafo 5 del capítulo II, del título I, del libro V del Código del Trabajo a las normas de los recursos civiles, atentando de este modo en contra de los principios formadores del procedimiento laboral por las razones expuestas en los párrafos anteriores, que justifican una autonomía procesal laboral.

En cuanto a los recursos que especialmente se normaban en el antiguo párrafo 5 del capítulo II, del título I, del libro V del Código del Trabajo se hacía mención al recurso de reposición y al recurso de apelación, este último se regulaba expresamente. En lo que concierne a los demás recursos procesales, tales como el recurso de hecho, de aclaración y rectificación, de casación, recurso de revisión; estos se remitían a lo regulado por las normas procedimentales civiles, según lo dispuesto en el artículo 463, ya mencionado.

Con respecto a lo que sucede en el nuevo procedimiento laboral, consagrado en la ley 20.087, este cuerpo establece en el nuevo artículo 432 *“En todo lo no regulado en*

este Código o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento. En tal caso, el tribunal dispondrá la forma en que se practicará la actuación respectiva. No obstante, respecto de los procedimientos especiales establecidos en los Párrafos 6° y 7° de este Capítulo II, se aplicarán supletoriamente, en primer lugar, las normas del procedimiento de aplicación general contenidas en su Párrafo”; es decir, se establece que supletoriamente al nuevo procedimiento laboral se aplicarán las normas contenidas en los libros I y II del Código de Procedimiento Civil, haciendo la salvedad que en los casos que dichas normas contraríen los principios formadores del nuevo procedimiento; es decir, dicho artículo contempla básicamente la misma norma que el anterior artículo 426 del código del trabajo.

En lo que refiere a los **recursos procesales**, en el nuevo artículo 474 de la ley 20.087, dispone: *“Los recursos se regirán por las normas establecidas en este Párrafo, y supletoriamente por las normas establecidas en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil”*, es decir, se establece que los recursos se regirán primeramente por las normas dispuestas en el nuevo párrafo 5 del capítulo II, y en defecto de estas, se aplicarán supletoriamente las normas consagradas en el Libro I del Código de Procedimiento Civil, en consecuencia, existe una disposición distinta en la nueva legislación en donde se manifiesta expresamente que las normas del nuevo párrafo quinto se aplicarán primeramente y sólo supletoriamente las normas procedimentales civiles; en consecuencia, se trata de una norma muy distinta a la del antiguo artículo 463, la cual se remite expresamente y directamente a los recursos procesales civiles.

En cuanto a los recursos especialmente reglados por la nueva ley nuevamente sólo se hace una mención al recurso de reposición y se regla especialmente el recurso de apelación, tal como ocurría en la antigua legislación.

El proyecto original de la ley 20.087, sufrió modificaciones posteriores a través de la ley 20.260, en diversos aspectos, entre los cuales se encuentra el tema referido en esta investigación: los recursos procesales. Dicha ley introdujo cambios relevantes en el párrafo 5 del capítulo II, del título I, del libro V del Código del Trabajo; añadiendo medios de impugnación nuevos de las resoluciones judiciales: como lo son el recurso de nulidad

y el recurso de unificación de jurisprudencia. Y restringiendo el ámbito de aplicación de otros, como el recurso de apelación.

Todo este cambio dispuesto por la ley 20.260 al Código del Trabajo, ya reformado por la ley 20.087, amerita un análisis crítico para saber si aún es posible entablar los demás recursos civiles por la parte afectada en caso de decretarse una resolución desfavorable y de saber cuando es procedente la interposición de los nuevos recursos de nulidad y de unificación de jurisprudencia. Así como cabe también determinar si la regulación establecida en esa ley para los recursos procesales es más abundante y coherente que la ofrecida por la ley 20.087.

En lo que refiere a la segunda instancia cabe señalar que existen determinadas disposiciones en la normativa anterior y posterior a la reforma de la ley 20.087, que se referían a cuestiones tales como la prueba, de la invalidación de oficio, de su preferencia para su vista, etc. En principio tales preceptos estaban dirigidos a extender los principios del procedimiento laboral en una segunda instancia, lo cual muchas de las veces no ha sido del todo efectivo considerando la carga de las Cortes de Apelaciones. Esta situación, sin duda, ha atentado en contra del principio tutelar de lo trabajadores al tener que soportar dilaciones más propias de un proceso civil que de uno del trabajo.

La nueva ley 20.260 contempla el reforzamiento de una serie de principios del proceso laboral tales como el principio de concentración y de la inmediación, los cuales se traducen, en el nuevo proceso, en dos audiencias orales ante el juez, quien concurre e interviene personalmente. Estos principios, ya señalados, si bien es cierto, inspiraron, de cierta forma, al anterior procedimiento laboral; también es cierto que estos principios no se veían reflejados en la práctica. Ahora bien, cabe preguntarse al respecto, si en la mencionada reforma existen disposiciones concernientes a una mejora de la tramitación en una segunda instancia, considerando que la sede en donde se conoce, las Cortes de apelaciones, son órganos absolutamente distintos de los juzgados del trabajo, y no son órganos especializados.

El tema de los recursos procesales no es un tema menor en ningún procedimiento y mucho menos en un procedimiento laboral, por cuanto la existencia de la opción de poder objetar una resolución judicial que signifique un perjuicio para las

partes es un elemento imprescindible del “debido proceso” que garantiza tanto la Constitución Política del Estado y los tratados internacionales ratificado por nuestro país.

Estableciendo que en el párrafo 5 del capítulo II, del título I, del libro V del Código del Trabajo, anterior a la reforma de la ley 20.087, se contemplaba una remisión a las normas procedimentales civiles en materia de recursos, con el consiguiente y eventual perjuicio que puede ocasionar esta situación al principio tutelar rector del derecho del trabajo, en cuanto a vulnerar la protección que un procedimiento laboral debe proveer a los trabajadores; cabe sostener al respecto, por lo menos a priori, que tal disposición acometía en contra del principio tutelar último del derecho del trabajo, como lo es la protección al trabajador y la equiparación de la relación contractual entre este y el empleador. Entendiendo que un proceso laboral, por las razones indicadas, debe en lo posible bastarse a sí mismo, pregonar principios propios, y entregar en la menor medida posible su regulación a las normas del Código de Procedimiento Civil; es por aquellas razones que cabe preguntarse si existe un real avance en estas materias introducidas por las leyes 20.087 y 20.260.

La ley 20.087 establece, en el nuevo artículo 474, una nueva redacción y la ley 20.260 instituye la posibilidad de interponer nuevos recursos procesales. Al respecto cabe analizar si existe una regulación más exhaustiva y rigurosa en materia de recursos procesales, es decir, vale preguntarse si con la nueva justicia laboral se tutela de mejor forma por parte del legislador este nuevo procedimiento. Como también cabe agregar si en dicho párrafo se contemplan normas atinentes a defender el principio tutelar del derecho del trabajo en una segunda instancia o ante el tribunal ad quem.

Dentro de los objetivos generales de esta investigación cabe enunciar y desarrollar los principios subyacentes al procedimiento del trabajo anterior a la ley 20.087, y las motivaciones del legislador para introducir la reforma instaurada por la mencionada ley.

En lo que refiere a recursos procesales, que es el tema central de esta investigación, se enunciará todos los recursos procesales que proveía nuestra legislación antes de la reforma.

También cabe agregar como objetivo general de este trabajo, la indicación de la procedencia de los recursos procesales en materia laboral, luego de la ley 20.087, así como sus posteriores modificaciones introducidas por la ley 20.260, y las motivaciones del legislador para incorporar estos cambios. Y por supuesto, las normas destinadas a esos efectos en segunda instancia y ante el tribunal ad quem.

Sin perjuicio de lo indicado en los párrafos precedentes, el objetivo principal de esta investigación será analizar los cambios introducidos por la ley 20.260, a la ley 20.087, en materia de recursos procesales, y todo a aquello que subyace a esa modificación en dicha materia: la incorporación de nuevos recursos, así como la restricción del recurso de apelación en cuanto a su posibilidad de aplicación. También será objetivo, en la medida que se vayan desarrollando dichos contenidos, realizar un análisis comparativo entre los párrafos relativos a los recursos procesales dispuestos por el Código del trabajo luego de la ley 20.087 y luego de las modificaciones introducidas por la ley 20.260.

Será motivo de esta investigación, del mismo modo, establecer si dichas modificaciones ofrecidas por la ley 20.260, regulan de un modo más exhaustivo y completo el régimen de los recursos judiciales, en relación a lo dispuesto por la ley 20.087 en su versión original; resguardando de esta forma los fundamentos de la especialidad de la judicatura laboral.

De todo lo expuesto en los párrafos precedentes, mantengo una posición al respecto; la cual consiste en considerar que, pese a la subsistencia de imperfecciones lógicas de toda reforma procesal; en el nuevo procedimiento oral existe un avance importante en diversas materias. Como también sostengo una posición favorable en cuanto a los cambios introducidos por la ley 20.260 al Código del trabajo reformado por la ley 20.087, más precisamente en la nueva regulación del tema de los recursos procesales. Creo que la mencionada modificación al consagrar nuevos recursos y limitar, en consecuencia, la remisión a las normas procesales civiles, está resguardando

mejor la especialidad del procedimiento laboral y por consiguiente, la tutela de los derechos del trabajador; superando de este modo a la redacción del artículo 463 del Código del Trabajo anterior a las reformas, el cual disponía que los recursos aplicables en materia laboral serán los establecidos por las normas procesales civiles en todo lo que no ha regulado expresamente la legislación laboral.

Ahora bien, sin perjuicio de lo anteriormente señalado, con esta investigación quiero también establecer y demostrar la insuficiencia de esta reforma, en algunos aspectos, en lo que refiere a materias de recursos procesales y a la extensión de los principios que inspira a este procedimiento en una segunda instancia y ante el tribunal ad quem, lo cual va en directo perjuicio de los fines de la reforma e indirectamente atenta contra el principio tutelar del derecho del trabajo.

También podría haberse contemplado una serie de mecanismos procesales tutelares para la protección de la parte más débil en esta relación procesal, como lo es el trabajador, o sea, podría haberse instituido la existencia de preceptos legales destinados a compensar el desequilibrio existente entre el empleador y trabajador, como por ejemplo, en algunas legislaciones en caso de que los empleadores, en los juicios laborales, impugnen una sentencia, deben consignar fondos previamente, lo cual no es carga para el trabajador en caso de impugnar la misma resolución, también acortar los plazos para la interposición de recursos por parte del empleador, etc.

En la segunda instancia, o ante el tribunal ad quem, se extraña un cambio legal en la tramitación y sustanciación de los recursos en aquellas sedes, podría haberse regulado mediante un mayor número de normas destinadas a hacer más expedito la resolución del conflicto; de modo de extender los principios subyacentes del procedimiento de la primera instancia, ante los tribunales superiores de justicia. Si bien es cierto que la reforma sigue contemplando la preferencia para su vista fallo de las causas laborales, también es cierto que muchas veces esa prerrogativa no se ha respetado en la práctica.

También se extraña el establecimiento de Cortes y de ministros de segunda instancia especializados, como alguna vez existieron a lo largo de la historia de

la judicatura laboral de nuestro país, como también la existencia de una sala especializada en las Cortes de Apelaciones.

La comprobación de nuestra hipótesis y el cumplimiento de los objetivos comprometidos se desarrollarán de conformidad a las reglas del método científico sintético. En principio se efectuará un análisis del objeto de la investigación y, una vez identificado, analizado y descrito, se procederá a correlacionar sus componentes, de manera tal que a través de esta sistematización se explique y se logre comprobar la hipótesis planteada.

Con la finalidad de demostrar nuestra hipótesis utilizaremos como medios idóneos de investigación los siguientes: Toda la información que se haya escrito en manuales, artículos, monografías, memorias, investigaciones, curso de especialización, diplomados, etc. acerca del derecho procesal laboral en general. Así como también me valdré de todo aquello que se haya escrito sobre las reformas procesales penales y de familia. Si bien es cierto que ambas materias difieren sustancialmente del derecho laboral en lo que refiere a su derecho sustantivo, también es cierto que la similitud de ambos procedimientos con el de la ley 20.087, es una inevitable referencia para establecer un análisis pormenorizado de los recursos procesales en el nuevo proceso laboral. Así también se hará uso de la historia de la leyes 20.087 y 20.260, su discusión en el congreso, así como de cuanta estadística cuando sea necesaria.

CAPÍTULO I. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TEMA.

1.1- BREVE RESEÑA HISTÓRICA DE LA JUDICATURA LABORAL EN CHILE.

Es necesario para interiorizarse en este asunto, hacer una breve reseña acerca de los aspectos históricos más relevantes de la judicatura laboral en Chile^{1 2}:

1.1.1- Período anterior a la creación de las normas de los tribunales de trabajo.

En dicha época la regulación de este ámbito estaba entregada a las normas civiles y comerciales acerca del arrendamiento de servicios, de transporte, de construcción de obra material; es decir, eran los tribunales de justicia ordinarios los encargados de resolver las controversias suscitadas entre las partes respectivas. En consecuencia, los recursos procesales admisibles en materia laboral eran exactamente los mismos que disponían las normas procesales civiles.

1.1.2.-D.L 2100 de 1927, de los tribunales del trabajo.

Luego de varios intentos frustrados, tales como los tribunales de conciliación y arbitraje, a través del decreto N° 857 de 1925 y la ley 4.056 de 1924, sobre las juntas permanentes de conciliación y arbitraje, así como el D.L 363 de 1925 sobre los juzgados de menor cuantía que tuvieron competencia sobre asuntos laborales y sindicales; se establecieron los juzgados de trabajo y los tribunales de alzada a través del D.L 2100 del año 1927, bajo el gobierno de Carlos Ibáñez del Campo. Más tarde, bajo el mismo gobierno, a través del D.L N°178 de 1931, se incorporaron dichas normas y las del procedimiento laboral al Código del Trabajo.

1.1.3.-Primera etapa de los tribunales del trabajo.

¹ MACCHIAVELLO, CONTRERAS, Guido. Historia de la judicatura del trabajo y de los procedimientos del ramo. Santiago, Anales de la facultad de derecho de la Universidad de Chile, 43p.

² MACCHIAVELLO, CONTRERAS, Guido. Manual de derecho procesal del trabajo. Santiago, Editorial jurídica Conosur. 1997, 153 p.

Los tribunales del trabajo desde 1931 hasta 1955 dependieron del poder ejecutivo, más precisamente del Ministerio de bienestar social. Los jueces laborales y su personal eran parte de la dirección general del trabajo.

Estos tribunales eran individuales en primera y colegiados en segunda instancia. Estos juzgados no existían en todos los departamentos, sino que en algunos y en aquellos en donde no contaban con estos tribunales, las causas las conocían los jueces civiles, inclusive fallaban hasta los propios intendentes y gobernadores en algunos casos. En lo que refiere a las Cortes, estas sólo existían en 4 ciudades.

Esta etapa administrativa de los tribunales del trabajo evolucionó hasta un punto en que estos juzgados y sus respectivas cortes estuvieran bajo la jurisdicción de la Corte Suprema, lo que se produjo a través de la ley 5158 del año 1933. Posteriormente en el año 1940, mediante la ley 6528, se someten estos tribunales al control disciplinario de la Corte Suprema. Es decir, de a poco estos tribunales van adquiriendo un matiz más propio de un órgano jurisdiccional que de uno administrativo.

Lo más trascendente de esta etapa es que estos tribunales tenían competencia sobre asuntos del trabajo y de materias provisionales.

1.1.4.-Tribunales del trabajo pasan a formar parte del poder judicial

Bajo las leyes 11.884 y 11.986 de 1955 se contempló como judicatura especial e integrantes del poder judicial a los tribunales del trabajo, sometidos a las normas del Código Orgánico de Tribunales. También se integraron a este poder sus respectivas cortes, las cuales en ese entonces sólo existían 3 teniendo, competencia exclusiva sobre estas materias. Estas cortes al tener exclusividad en el conocimiento de las causas laborales fallaban de acuerdo a los principios formadores del derecho del trabajo y teniendo presente las diferencias subsistentes entre los contratos de trabajo y los contratos laborales.

En materia de recursos procesales el Código del Trabajo de 1931 solamente contemplaba la regulación del recurso de apelación, sin perjuicio del uso de los demás recursos procesales tales como el de aclaración o interpretación, rectificación y

enmienda, reposición, de hecho y de queja, los cuales la práctica y la jurisprudencia de ese entonces los aceptaban, inclusive se aceptó el de inaplicabilidad por inconstitucionalidad. No se aceptaban los recursos de revisión y los de casación de forma y de fondo, porque según el artículo 573 de dicho cuerpo se disponía que en contra de las sentencias de única instancia y las dictadas por las cortes de trabajo no procedía recurso alguno.

1.1.5. Unificación de las jurisdicciones ordinarias y laborales.

En los primeros años del gobierno militar, la judicatura laboral vivió una etapa sumamente difícil, por cuanto la Corte Suprema se vio imposibilitada y atemorizada de contrarrestar los efectos del gobierno de ese entonces, lo que se vio reflejado en una serie de lamentables fallos, en donde los criterios de aplicación de ley, no resguardaron los derechos de los trabajadores.

Más tarde, con el D.L 3.648 de 1981, se suprimieron los juzgados laborales y las cortes del trabajo, en consecuencia, vuelven a conocer de las causas laborales los tribunales ordinarios de justicia, lo cual significó, sin duda, un enorme retroceso en esta materia.

Posteriormente se restablecieron estos tribunales laborales en el año 1986, a través de la ley 18.510, no sucedió lo mismo con las cortes del trabajo. En el nuevo Código del Trabajo de 1987, aprobado mediante la ley 18.620, se consagró, en definitiva, en el libro V a los juzgados de letras del trabajo y el procedimiento laboral.

En materia de recursos, ya entrado en vigencia el código del trabajo de 1987, el artículo 463, cuya vigencia estuvo postergada hasta noviembre del año 1994 por la ley 19.272, modificada por la ley 19. 250, señala que procederán los mismo recursos civiles en todo lo que no hubiera sido modificado por el párrafo 5º del capítulo II del libro quinto del Código del Trabajo. Hasta antes de esa fecha solo procedían los recursos de aclaración, de rectificación o, enmienda, reposición, apelación y revisión. Con este cambio se añadió la posibilidad de interposición del recurso de casación y la disminución del uso del recurso de queja.

1.1.6 Reforma procesal laboral. Ley 20.087

Previo a la mencionada reforma, se crearon los juzgados de Cobranza Laboral y Previsional a través de la ley 20.023, promulgada y publicada el año 2005, así como también se promulgó en ese mismo año, la ley 20.022, la cual modificó el sistema de ejecución de los títulos previsionales; dichas leyes le otorgaron a los trabajadores la posibilidad de exigir el cobro de las cotizaciones previsionales que se les adeuden a través de procedimientos más ágiles y efectivos. Lo cual no sólo sirvió para esos efectos, sino que también alivió la carga de trabajo de los juzgados laborales, ya que se estimaba que el 80% de las causas que ingresaban a estos correspondían cuestiones sobre cobranza previsional y juicios ejecutivos.³,

La ley 20.087, publicada el 3 de enero del año 2006, sustituyó el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, debiendo sus disposiciones comenzar a regir a partir del 1 de marzo de 2007, fecha posteriormente postergada para el 1 de marzo de 2008 por la ley N° 20.164. Esta reforma laboral busca modernizar la forma de resolver los conflictos laborales en los tribunales del país, a través de un sistema oral, público y rápido que de vigencia no sólo a las garantías de un debido proceso consagrado a nivel constitucional, sino que de protección efectiva a los derechos de los trabajadores. Esta iniciativa se enmarca en el proceso de modernización de la justicia chilena, y junto con las reformas en el proceso penal y de familia, constituye un avance sustancial para consolidar una estructura de un estado de derecho.

La mencionada ley ha sido posteriormente modificada y perfeccionada por la ley 20.260, del año 2008, con la finalidad de asegurar eficacia y celeridad en el funcionamiento de esta nueva justicia.

Cabe decir que ley 20.087, se está implementando de manera gradual y territorial, tal como ocurriera con el proceso penal; comenzando en su primera etapa, con las regiones III y XII, luego con las regiones I, IV, V, XIV, luego con las regiones II,

³ DIRECCION DEL TRABAJO, Inspección del trabajo en línea <<http://www.dt.gob.cl/1601/article-89172.html>> [consulta: 20 noviembre 2009]

V, VI, VII y VIII; luego con la Región Metropolitana, para finalizar con las regiones IX, X, XI, XV.

1.2.- JUSTIFICACIÓN DE UNA JUDICATURA ESPECIAL LABORAL, diferencias entre el contrato del trabajo y el contrato civil.

Para encontrar justificación a la existencia de un proceso del trabajo autónomo de un proceso civil, es necesario ahondar en las diferencias que ofrecen los derechos sustantivos respectivos. No es un misterio para nadie que el contrato de trabajo está regido por una serie de características propias y distintivas que lo hacen diferenciarse claramente de un acuerdo de voluntades en materia civil.

El contrato definido como, “un acto jurídico que engendra obligaciones y (...) éstas a su vez tienen por objeto dar, hacer o no hacer alguna cosa”⁴, está referido a la concepción clásica de dicho acto, en cuanto a concebir a esta convención como fuente de las obligaciones (en cuanto las genera) y medida, (en cuanto limita la extensión de sus contenidos).

El contrato de trabajo está definido por el artículo 7 del Código del Trabajo como “*Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada*. En el artículo 5, en su inciso II, de ese mismo cuerpo establece: “*Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo*”. Es decir, se trata de un contrato muy particular, en el cual el rol de la autonomía de la voluntad está restringido en cuanto a su configuración interna. Se trata de un contrato dirigido⁵, o sea, de un contrato normado o dictado por el legislador, cuyas cláusulas son irrenunciables para las partes.

De las definiciones entregadas en los párrafos anteriores, se desprenden importantes diferencias entre ambos contratos, por lo cual, el contrato de trabajo, ha sido concebido, en muchas legislaciones, más que como un contrato, como una institución, algunos casos como una relación jurídica, consistente en la mera

⁴ LOPEZ SANTA MARÍA, Jorge, “Los Contratos. Parte General” (Santiago, Editorial Jurídica de Chile, año 1998), Tomo I, Segunda edición actualizada, 18p.

⁵ LOPEZ SANTA MARÍA, Jorge, Op. cit. 18p.

incorporación de un trabajador a una empresa, la cual quedaría íntegramente regida por el derecho objetivo.⁶

Entre las diferencias resultantes entre ambos contratos, se encuentran:

1.2.1 Igualdad de partes: en los contratos civiles y comerciales, las partes pactan las estipulaciones o contenido de esos actos desde un plano de absoluta igualdad, sin que una de las partes pueda imponer a la otra sus condiciones contractuales, es decir, las partes, en principio están en una situación de equivalencia, lo cual los faculta para determinar la configuración interna de las convenciones, todo esto sin perjuicio de algunas excepciones que se han creado por la doctrina, el legislador y la propia realidad del libre mercado, como los contratos forzosos, contratos por adhesión, contratos dirigidos y los contratos tipos; por otro lado, las partes en el contrato civil tienen plena libertad para decidir si contratan o no, y si deciden hacerlo, pueden determinar con quien contratar, todo lo cual se denomina libertad de conclusión.

El contrato de trabajo es sumamente distinto, dado que no existen la igualdad, la libertad contractual, y la autosuficiencia descrita en el párrafo anterior del contrato civil y comercial, sino que surge la necesidad de un contrato de trabajo, de un contrato dirigido⁷, en el cual es el legislador quien determina las cláusulas y condiciones de dicha convención y le otorga las características de irrenunciables para las partes; es decir, el legislador restringe, acota la libertad contractual, desde el ámbito de la configuración interna, fijando a través de las leyes el contenido de esa relación contractual.

En síntesis, el principio de la libertad contractual y la autonomía de la voluntad se encuentran delimitados y restringidos en el contrato de trabajo, por la preponderancia que tiene este en los derechos de las personas.

La existencia de un contrato normado o reglado por la ley, se justifica por las mismas razones en que se funda la existencia de un procedimiento autónomo

⁶ THAYER ARTEAGA, Williams y NOVOA FUENZALIDA, Patricio, "Manual de derecho del trabajo" (Santiago, editorial Jurídica de Chile, año 1998), tomo 3, tercera edición actualizada, 51p.

⁷ THAYER ARTEAGA, Williams y NOVOA FUENZALIDA, Patricio, Op. Cit. 98p.

laboral, enunciadas en la introducción de esta investigación, es decir, el legislador procuró su institución con la finalidad de subsanar la disparidad de capacidades que ofrecen los trabajadores y los empleadores al momento de contratar, dado lo recientemente señala en relación a concebir al contrato del trabajo, como un contrato especial, sui generis.⁸

1.2.2 Objeto del contrato del trabajo Otra diferencia sustancial entre el contrato civil y comercial y el contrato de trabajo, es el objeto al que atienden. La prestación a la cual se obligan las partes en el contrato civil y comercial es a dar, hacer, y a no hacer, definida en el artículo 1438 del Código Civil. *“Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas.”* Sin perjuicio de la definición entregada, en que la prestación puede consistir en dar, hacer y no hacer, el derecho civil, en términos generales, se preocupa más de las cosas y de los bienes, que de las personas en sí, su objetivo primordial va más bien encaminado al intercambio de los bienes y de las riquezas, que de otra cosa.

En tanto, que el contrato del trabajo, su objeto principal está determinado por la persona⁹, por el ser humano; el contrato laboral tiene la particularidad de que uno de sus sujetos de esa relación contractual, el trabajador, se confunde con el objeto al que atiende, el mismo trabajador y su protección.

1.2.3 Subordinación: otro elemento distintivo del contrato de trabajo, en relación a su símil civil, es la subordinación y dependencia a la que está sujeta el trabajador en relación a su contraparte, el empleador, según lo dispuesto por el artículo 7 del Código del Trabajo. En los contratos civiles, como ya se expresó, las partes pactan su contenido desde un plano de igualdad, no habiendo ninguna parte que esté sometida a la otra: en el ámbito civil, inclusive en las figuras más semejantes al contrato de trabajo, como el arrendamiento de servicios, estas no están concebidas desde una perspectiva de subordinación y dependencia como el contrato del trabajo.

⁸ THAYER ARTEAGA, Williams y NOVOA FUENZALIDA, Patricio. Op. cit. 51p.

⁹ MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Op. cit. 13p.

1.2.4 Protección: el fin protector que debe proveer el derecho está determinado, en materia civil, por la protección que se intenta brindar a aquellos que carecen de voluntad para dirigirse a sí mismos, o de la ausencia de capacidad de administrar competentemente sus negocios; es decir, el derecho sólo se inmiscuye cuando los particulares son incapaces para obligarse según las reglas generales y son incapaces aquellas personas que ley le confiere ese carácter, como el demente, el sordomudo que no puede expresarse claramente, el menor adulto, el disipador interdicto. En tanto que el derecho laboral, a través del contrato del trabajo, establece como su finalidad tutelar la protección de los derechos o intereses de sujetos que son plenamente capaces¹⁰, según las reglas generales del derecho común, mas que necesitan de esa tutela por motivos socioeconómicos. Los trabajadores, según indica la realidad, son sujetos que se encuentran en una situación desmedrada pecuniariamente en comparación a su empleador, por lo cual necesitan de una legislación que los cobije.

1.2.5 Necesidades de la empresa: El contrato civil, como regla general, sólo puede disolverse a través del mutuo acuerdo entre las partes, es decir, mediante el modo de extinguir las obligaciones, denominado resciliación, consagrado legalmente en el Art. 1567 del Código Civil. *“Toda obligación puede extinguirse por una convención en que las partes interesadas, siendo capaces de disponer libremente de lo suyo, consienten en darla por nula”*. Todo esto, sin perjuicio de que existen contratos que se pueden disolver en forma unilateral, tales como el mandato, el arrendamiento.

En el contrato del trabajo, se consagra una institución especialísima, el despido por necesidades de la empresa, contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, el cual prescribe lo siguiente: *“Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La*

¹⁰ MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Op. cit. 14p.

eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168". Es decir, el empleador puede despedir al trabajador por la causal de necesidades de la empresa, o sea, puede disolver en forma unilateral el contrato invocando necesidades de la empresa. En contraposición a esto, el trabajador puede renunciar, y de esta forma poner fin a esta convención en forma unilateral, dicha renuncia está contemplada en el artículo 159 N° 2 del mismo cuerpo, el cual reza así: *"El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos: 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos"*.

Consecuencia de lo anterior, es que el contrato del trabajo, al especificarse en él causales determinadas para su terminación, es que la resolución del contrato contemplada en el artículo 1489 del Código Civil no es aplicable en materia laboral. *"En los contratos bilaterales va envuelta la condición resolutoria de no cumplirse por uno de los contratantes lo pactado. Pero en tal caso podrá el otro contratante pedir a su arbitrio o la resolución o el cumplimiento del contrato, con indemnización de perjuicios."*

1.2.6 Ius variandi: así como en los contratos civiles las partes están impedidas por, regla general, a disolver en forma unilateral las convenciones que suscriban, también les está vedado modificar en forma unilateral el contenido de los actos jurídicos que pacten, sólo pudiendo alterarla a través del mutuo consentimiento de las partes, todo esto debido a que el contrato es ley para las partes, según lo establece el artículo 1545 del Código Civil *"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

En el Código del Trabajo, se consagra una institución especialísima, denominada Ius Variandi, consistente en la facultad de alterar los límites de la prestación del contrato¹¹ contemplada en el artículo 12 de ese cuerpo normativo, el cual prescribe lo siguiente: *"El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo*

¹¹ THAYER ARTEAGA, Williams y NOVOA FUENZALIDA, Patricio, Op. cit. 206p.

lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador". Es decir, el empleador está facultado por ley de modificar las condiciones contractuales mediante su sólo consentimiento, por causales de necesidades de la empresa, no necesitando de esta forma la declaración de voluntad del trabajador.

También los contratos de trabajo son modificados por los contratos colectivos, según dispone el artículo 11, inciso 2 del Código del Trabajo, el cual dice así: "*No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales. Sin embargo, aún en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes*". Es decir, los contratos o convenios colectivos alteran los contenidos de los contratos individuales del trabajo.

1.2.7 Efecto relativo de los contratos¹²: es un principio de la contratación, en materia civil, que los contratos sólo surten efecto entre las partes que concurrieron a su celebración, el contrato para los terceros es *res inter alios acta*.

En los contratos individuales del trabajo ese principio se mantiene a plenitud, es decir, los efectos del contrato de trabajo sólo afectan a las partes respectivas: empleador y trabajador.

Ahora bien, este principio del efecto relativo de los contratos, se transgrede por la creación de los contratos y convenios colectivos de trabajo, que son básicamente convenciones, si es que se pueden definir de esta forma, que crean obligaciones para personas que no concurrieron a su celebración, que no consintieron o que incluso se opusieron a la conclusión del contrato; los contratos colectivos de trabajo; regirán a todos los trabajadores, aún a quienes se opusieron a su celebración, y también a los que se incorporen con posterioridad a la empresa.

¹² LOPEZ SANTA MARÍA, Jorge, Op. cit. 341p.

Por todas las diferencias antes enunciadas y descritas brevemente, es que la existencia de una judicatura especial y autónoma es vital para una mejor resolución de los conflictos jurídicos de índole laboral. El juez civil no es el más idóneo para conocer de los litigios del derecho del trabajo, porque aplica una lógica distinta a la que idealmente debe imperar en estas materias. Así, la razón de ser del derecho del trabajo como de su derecho procesal, obedece al carácter de orden público que caracteriza a sus normas y contenidos y que amerita un tratamiento jurídico especial.

1.3.- PRINCIPIOS FORMADORES QUE DEBE IDEALMENTE ADOPTAR UN PROCESO LABORAL Y SU CONTRAPUNTO CON EL PROCEDIMIENTO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, ANTERIORES A LA LEY 20.087

En el acápite anterior se explicaron las diferencias entre los contratos civiles y comerciales y el contrato del trabajo, las cuales justifican un tratamiento diverso en lo que refiere a sus normas sustantivas, las normas civiles, caben dentro de los dispositivo, en consecuencia, son derogables por las partes en virtud de la autonomía de la voluntad; en tanto que las normas laborales son de orden público, en consecuencia, tienen en carácter de irrenunciables.

Esos mismos argumentos esgrimidos en párrafos anteriores, no sólo justifican, también, la existencia de juzgados especiales laborales que se avoquen a conocer de estas materias aplicando la lógica de un derecho sustantivo laboral especial, sino que también exigen la existencia de un procedimiento del trabajo que invoque características y principios propios diferentes al procedimiento ordinario civil, con la finalidad de atender las necesidades del derecho del trabajo.

Estos juzgados del trabajo y su respectivo procedimiento laboral, estuvieron consagrados legalmente en el anterior libro V del código del trabajo, anterior a la ley 20.087.

Idealmente un procedimiento laboral debe informar los siguientes principios con la finalidad de adecuarse a las necesidades del derecho del trabajo.

1.3.1 Bilateralidad de las partes entendida este como aquel principio que determina que todas las partes del proceso sean escuchadas, que tengan igualdad de armas en el litigio, supone un conocimiento recíproco de las pretensiones y ¹³defensas de las partes. El procedimiento laboral no difiere

¹³ MONTT RETAMALES, María Eugenia, Apuntes Derecho Procesal Laboral, Facultad de Derecho Universidad de Chile, año 2008, 1p.

sustancialmente en este aspecto, ya que la bilateralidad de las partes en el proceso, en la actualidad, es un valor presente en la generalidad de los procedimientos, puesto que se trata de una garantía del debido proceso tutelada por la Constitución Política del Estado y los tratados internacionales ratificados por Chile; existiendo, de esta forma, muy escasas instituciones en donde se transgreda con este principio, como por ejemplo el secreto relativo dentro del proceso penal en donde el fiscal podrá disponer que determinadas actuaciones, registros o documentos sean mantenidas en secreto respecto del imputado o de los demás intervinientes. El procedimiento del trabajo anterior a la ley 20.087 consagraba reglas positivas relativas a este principio, como lo dispuesto en el anterior artículo 430, referente al emplazamiento en materia laboral. *“La primera notificación al demandado deberá hacerse personalmente, entregándosele copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído. Al demandante se le notificará por el estado diario”.*

1.3.2 Tecnicismo y ritualidad. Este principio se refiere al cumplimiento de formalidades para que los actos procesales surtan efectos dentro del proceso, idealmente un proceso laboral no debería ser extremadamente exigente en relación a sus requisitos externos, ya que eso dificulta el acceso a la justicia. En el procedimiento del trabajo anterior se exigía, básicamente, el mismo nivel de solemnidades que el proceso civil, prueba de ello es que los requisitos que exige la ley para la demanda y para la contestación de la demanda son exactamente los mismos que los exigidos para el libelo y la contestación en materia civil.

1.3.3 Concentración: este principio está referido a la reunión en un sólo acto más de un acto jurídico procesal, con el objeto de otorgarle mayor celeridad al proceso, a modo de ejemplo el antiguo artículo 442 en su inciso 3, contemplaba la siguiente disposición *“En la misma resolución y sin más trámites, citará a las partes a una audiencia de conciliación y prueba para un día no anterior al octavo ni posterior al décimo quinto día siguientes a la fecha de notificación de la resolución. Si el tribunal lo estimare conveniente, podrá disponer la comparecencia personal de las partes a esta audiencia, las que podrán hacerlo en dicha forma o bien mediante mandatario especialmente facultado para transigir, sin perjuicio de la asistencia de sus apoderados y*

abogados”. Es decir, en el antiguo procedimiento laboral, la audiencia de conciliación y prueba se realizaban en la misma oportunidad procesal, cosa muy distinta al procedimiento civil, en donde los comparendos de conciliación y prueba se desarrollan en distintas oportunidades procesales.

1.3.4 Inmediatez: este principio se refiere a la relación que tienen las partes con el juez, durante el desarrollo de un proceso laboral¹⁴. El juez debe idealmente tener el mayor grado de cercanía posible con las partes para cerciorarse de mejor forma del asunto que va a resolver. El antiguo artículo 444 del Código del Trabajo disponía lo siguiente: “*La audiencia se celebrará con las partes que asistan. El tribunal someterá a éstas las bases sobre las cuales estima posible una conciliación y el juez personalmente las instará a ello. Las opiniones que el tribunal emita al efecto no serán causal de inhabilitación*”. Es decir, el código exigía que el juez concurreniera personalmente a dicha audiencia. Dicha situación no se daba en la práctica, dado la extensa carga de trabajo que tenían los jueces del trabajo, dicha función recayó, la mayoría de las veces, en los actuarios. El Código del Trabajo, en la aplicación práctica de ese artículo, se quedó en una mera utopía, perdiendo eficacia la norma, identificándose de esta forma plenamente con el procedimiento civil ordinario y perdiéndose de esta forma el fin último del principio de la inmediatez, consistente en la directa relación del juez con el objeto del litigio.

1.3.5 Lo dispositivo: este principio se encarga de determinar sobre quien recae la carga del impulso procesal y la carga de probar los hechos de la causa¹⁵. En un procedimiento civil ordinario, dicha carga recae sobre las partes, quienes deben accionar para que los órganos jurisdiccionales conozcan del asunto, no pudiendo el órgano de oficio ejercer la acción procesal; así como también recae sobre la partes la responsabilidad de aportar los medios de prueba y de instar al tribunal la pronta resolución del asunto.

En el procedimiento laboral, si bien es cierto, el juez del trabajo no podía ejercer de oficio la acción procesal, como lo facultaba el procedimiento penal

¹⁴ MONTT RETAMALES, María Eugenia, Op. cit.1p.

¹⁵ MACCHAVELLO CONTRERAS, Guido. Op. cit. 69p.

anterior a la reforma, sí estaba facultado por ley para adoptar, de oficio, las providencias necesarias para la prosecución del juicio, según lo establecía el anterior artículo 429, el cual prescribe lo siguiente “*Los plazos que se establecen en este Título son fatales, cualesquiera sea la forma en que se expresen, salvo aquellos establecidos para la realización de actuaciones propias del tribunal. En consecuencia, la posibilidad de ejercer un derecho o la oportunidad para ejecutar el acto se extingue por el solo ministerio de la ley al vencimiento del plazo. 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*”. Así como también, el Código del Trabajo anterior a la reforma, facultaba al juez del trabajo para decretar medios de prueba para adquirir convicción sobre el asunto, según disponía el artículo 444, inciso tercero, “*De no producirse la conciliación y haberse recibido la causa a prueba, se procederá a recibir de inmediato la prueba ofrecida por las partes, como también cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del tribunal, fuere pertinente y que las partes hubiesen ofrecido con anterioridad. El orden de recepción de las pruebas será el siguiente: documental, confesional y testimonial, sin perjuicio de que el tribunal pueda modificarlo por causa justificada. La prueba documental a que se refiere este inciso es la ordenada exhibir de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 443.*”

En síntesis, el procedimiento laboral anterior a la reforma, estableció en estas materias, para el juez del trabajo, una serie de facultades que le permitieron, a este proceso, atenuar los efectos de un procedimiento en donde predomina como norma general el principio dispositivo.¹⁶

1.3.6 Interpretación teleológica¹⁷: el método de interpretación que debería prevalecer en el ejercicio de la jurisdicción laboral, no debería regirse por el método exegético de la interpretación que debe llevar a cabo un juez civil, consagrado en los artículos 19 al 24 del Código Civil; sino que debería aplicarse una hermenéutica de tipo finalista en esta disciplina, destinada a la tutela de los

¹⁶ MONTT RETAMALES, Op. cit. 3p.

¹⁷ MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Op. cit. 23p.

derechos de los trabajadores, contrariamente a lo que ha sucedido en la práctica antes de la reforma.

En lo que refiere a los requisitos de la sentencia, el antiguo artículo 458 del Código del Trabajo, disponía lo siguiente: *“Art. 458. La sentencia definitiva deberá contener: 6.- Los preceptos legales o, a falta de éstos, los principios de equidad en que el fallo se funda”*. Es decir, en esa parte el código, como requisito de la sentencia, ordenaba que se enunciara las leyes que le servían de fundamento, y sólo en defecto de estas, se fallara conforme a la equidad. Este artículo era muy similar al actual artículo 170 del Código de Procedimiento Civil, en el cual la labor del juez queda absolutamente limitada por la letra de la ley.

Por lo recién expuesto, es que también se debería otorgarle al juez una mayor flexibilidad al momento de fallar, sin que quede este restringido por la letra de la ley y su sentido gramatical, para que de este modo pueda invocar la equidad natural lisa y llanamente, y tutelar, por consiguiente, los derechos de los trabajadores.

1.3.7 Apreciación de la prueba. En materia laboral, en principio, debería otorgarse al juez una mayor amplitud en la ponderación de la prueba, para efectos de resolver un conflicto. La ley, antes de la reforma, facultaba a los tribunales para apreciar la prueba con mayor libertad que en los juicios civiles. En los juicios laborales, se apreciaba la prueba según las reglas de la sana crítica, según lo que disponía en anterior artículo 456 del Código del Trabajo *“Al apreciar las pruebas según la sana crítica, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les designe valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador”*. Es decir, en materia laboral, no existía un sistema de apreciación de la prueba legal o tasada como en materias civiles.

En lo que refiere a la quienes deberían ofrecer la prueba en un juicio laboral, sin perjuicio del lógico aporte que tienen que realizar las partes en este aspecto, el juez del trabajo, debe estar provisto de la facultad de decretar todas aquellas diligencias que estime pertinente, tal como lo contemplaba el anterior artículo 454 *“El tribunal podrá de oficio, a partir de la recepción de la causa a prueba, decretar para mejor resolver cualquiera de las medidas a que se refiere el artículo 159 del Código de Procedimiento Civil u otras diligencias encaminadas a comprobar los hechos controvertidos”*

1.3.8 Asesorías de abogados¹⁸: es requisito indispensable de un debido proceso, no sólo de un juicio laboral, que las partes cuenten con asesoría letrada para enfrentar los litigios del trabajo; es parte fundamental del denominado derecho de defensa que consagra la Constitución Política de Estado.

La práctica indicaba que los abogados representantes de los trabajadores en los juicios del trabajo fueran, los abogados de turnos, o los abogados de la Corporación de Asistencia Judicial, teniendo la dificultad que muchas veces, por la enorme carga de trabajo que tienen los abogados de esta institución, fueran los propios postulantes de la corporación, quienes concurrían a los comparendos del trabajo, lo cual evidentemente mermaba las posibilidades de éxito en los litigios respectivos por parte de los trabajadores, eso sumado al hecho de la falta de especialidad de esos abogados en estas materias, sobre todo considerando que los abogados de los empleadores suelen ser de mayores pergaminos.

En la actualidad, uno de los grandes beneficios de la reforma procesal penal, son las oficinas de Defensoría Laboral, que dependen de la Corporación de Asistencia Judicial, donde abogados expertos en la materia están disponibles para defender gratuitamente a los trabajadores que ganen menos de 338 mil pesos, es decir, casi a un 60 por ciento de los chilenos.

Como se puede apreciar, en el desarrollo, de los distintos principios enunciados; es que el anterior libro V, del Código del Trabajo, se consagraron

¹⁸ MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Op. cit. 28p.

principios formativos distintos que los dispuestos en el procedimiento civil ordinario, con la finalidad de otorgarle mayor celeridad a los procesos y de entregarle mayores facultades al juez para la prosecución del juicio, lo cual muchas veces en la práctica no se plasmó. Es una de las razones por las cuales se instituyó la reforma procesal laboral de la ley 20.087.

CAPÍTULO II. MOTIVACIONES DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL DE LA LEY 20.087. PRINCIPIOS DEL NUEVO PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO

2.1 Diagnóstico de la situación laboral antes de la reforma

En el capítulo anterior, se indicaron los principios que debe consagrar idealmente un procedimiento del trabajo, como también se hizo un contrapunto de estos principios con el antiguo libro V, del Código del trabajo; señalando que este antiguo proceso consagró una serie de disposiciones conducentes a consolidar un procedimiento más concentrado, expedito y justo. Entre las normas o disposiciones que se mencionaron al respecto están las siguientes: 442 en su inciso 3, relativas a la concentración de las audiencias de conciliación y de prueba; el artículo 444, relativo a la intervención personal del juez en la audiencia de conciliación; el artículo 429, relativo a las facultades para obrar de oficio por parte del juez del trabajo, entre otras normas; todas ellas destinadas a forjar un proceso más eficaz, transparente y rápido que un proceso civil.

Esta reforma a la justicia laboral, mediante la ley 20.087, se justifica por la demora que se producía, en la práctica, en los litigios laborales a través del anterior sistema, el cual, como se indicó en el párrafo precedente, pese a tener contemplado una serie de normas tendientes a hacerlo más expedito y concentrado, esas características, llevadas a la práctica, no eran del todo efectivas.

A continuación, una muestra del diagnóstico, desde un punto de vista estadístico, de la justicia laboral anterior a la reforma en relación a los tiempos de demora y la resolución de las causas del trabajo:¹⁹:

¹⁹ANUARIO JUSTICIA 1998, Instituto Nacional de Estadísticas [en línea].
<http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/justicia/pdf/justi98.pdf>
[consulta 01 diciembre 2009]

Justicia del trabajo en Chile

148.992 ingresos período 1994-1998

Causales de término

- <u>sentencias</u>	41.224 (24%)
- <u>Avenimiento</u>	22.835 (15%)
- <u>Incompetencia</u>	2.723 (0.8%)
- <u>Archivo y otros</u>	82.210 (60%)

Excluye territorio jurisdiccional de Copiapó. Fuente INE

Duración de la tramitación

Duración del juicio laboral ordinario en días corridos (1ª instancia)

Promedio nacional: 213 días

Promedio santiago: 356 días

Promedio nacional sin Santiago: 141 días

¿**En qué se van los días de espera?** Tiempo de espera entre la fecha en que se proveyó la demanda y la fecha en que se efectuó el primer comparendo.

Promedio nacional: 123 días

Promedio santiago: 209.3 días

Promedio nacional sin Santiago: 80 días

Duración total del juicio

1ª y 2ª instancia

Promedio Santiago 507 días

Promedio resto del país: 230 días

Es decir, se trataba de procedimientos lentos y poco eficaces, cuya duración promedio de un juicio en un juzgado laboral era de 305 días. En juzgado no especializado o comunes, la duración de los litigios alcanzaba los 420 días (datos estudio RM),²⁰ en consecuencia, se tratan de tiempos muy similares a los ofrecidos por el procedimiento civil ordinario. Eso sumado, a que sólo existieron 20 tribunales especializados en el país; 11 de ellos en la Región Metropolitana, o sea, se trataba de un número escaso en relación a las necesidades de los trabajadores.

Todo aquello, traía como consecuencia una falta de protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores. Se requería eliminar o atenuar en sede judicial el desequilibrio natural de la relación laboral. Por otro lado hubo una falta de instrumentos para la efectiva tutela en lo que refiere a la cobranza previsional.

Todas estas cifras develan que el anterior procedimiento del trabajo estaba provisto de una lentitud y una dilación más propia de un procedimiento ordinario civil que de un procedimiento laboral. Esta es una de las más importantes razones que justificaron la reforma a la justicia laboral y previsional.

Ya sea por defecto de las propias disposiciones que rigieron al Código del Trabajo antes de la reforma de la ley 20.287, o por falencias de la propia práctica de la jurisdicción del trabajo, como se mencionó en su oportunidad, es que se llegó a la conclusión por parte de las autoridades pertinentes, que el procedimiento del trabajo anterior a la reforma ya mencionada, era insuficiente como para satisfacer las necesidades de la sociedad actual en el derecho del trabajo. Litigios exageradamente extensos, motivados en la generalidad de los casos, por trabajadores desempleados, quienes buscando el resarcimiento por la vulneración de sus derechos, recurrieron a la justicia laboral para efectos de reconocimientos de sus derechos, no encontrando en ésta los resultados esperados en relación a las expectativas cifradas. Este procedimiento del trabajo que estaba caracterizado por la excesiva tardanza en la tramitación de los

²⁰ JULIO MARTINEZ. Pedro. La nueva justicia laboral. [el línea].Abril.2008.
<http://www.dt.gob.cl/1601/articles-95498_recurso_5.ppt> [consulta: 1 diciembre 2009]

procesos laborales, producto tanto de la insuficiente cobertura de los tribunales como por la propia conformación del procedimiento, ameritaba una reforma y reestructuración radical en relación al derecho adjetivo del trabajo.

Esta reforma procesal laboral, no sólo se enmarca dentro de un objetivo trazado por las autoridades correspondientes, tendientes a incorporar modificaciones sustanciales a los procedimientos en general, como lo fue en sede penal o en la justicia de familia; sino que también se trata de una tendencia a reforzar distintos aspectos del mundo del trabajo, tales, como en su momento se implementó, el seguro de desempleo o el reforzamiento de la capacitación; ya que un derecho del trabajo sustantivo bien estructurado no se sustenta desde un punto de vista práctico, sin una judicatura laboral autónoma, con un procedimiento expedito y eficiente, ya que de no contar con aquello el derecho sustantivo del trabajo pasaría a ser letra muerta.

Dentro de los objetivos de la reforma procesal laboral de la ley 20.087 encontramos los siguientes²¹:

2.1.1 Brindar un mejor acceso a la justicia: se trata de que los ciudadanos cuenten con la posibilidad no sólo de acceder a una mayor cantidad de tribunales especiales del trabajo, sino de que puedan intervenir en los actos procesales de una forma mucho más protagónica.

2.1.2 Posibilitar la efectividad del derecho sustantivo. Como ya se señaló, por muy frondosa que sea la legislación sustantiva del trabajo de un país, esta es impotente, si no está complementada con un derecho procedimental fuerte, que haga verosímil el goce de los derechos de los trabajadores.

2.1.3 Asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales. Con las leyes que crearon la creación los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, ya se avanzó en esta materia, para efectos de los cobros de las cotizaciones. Con la ley 20.087, se pretende asegurar el efectivo y oportuno

²¹ HISTORIA DE LA LEY Nº 20.087, Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo, [en línea] <<http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20087/HL20087.pdf>>[consulta: 01 diciembre 2009]

cobro de los créditos laborales, sean ellos declarados por los órganos judiciales respectivos o establecidos en virtud de títulos a los cuales la ley les asigna mérito ejecutivo.

2.1.4 Agilización de los juicios del trabajo. Como se indicó en los párrafos precedentes, la justicia laboral anterior a la reforma mostraba una realidad lamentable en relación a los tiempos de resolución de las causas del trabajo; lo cual, en innumerables ocasiones trajo como consecuencia que los trabajadores prefirieran lograr precarios acuerdos en menor tiempo, a que tener que esperar que los tribunales resolvieran el fondo del asunto, mediante una sentencia definitiva.

2.1.5 Modernización del sistema procesal laboral. Esta reforma, como ya se esbozó, se enmarca dentro de un objetivo como país, de entregarles a los ciudadanos una justicia moderna, a través de procedimientos orales, expeditos, ágiles y transparentes.

2.1.6 Configuración del proceso laboral como un instrumento de pacificación social. El procedimiento del trabajo está llamado a convertirse en un instrumento destinado a resolver todas aquellas controversias suscitadas en el ámbito laboral; por tanto, se trata de un mecanismo que propende a la paz social y al bien común.

2.1.7 Potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral. Como se ha explicado majaderamente en esta investigación, el derecho del trabajo es una disciplina distinta del derecho civil, marcada por las diferencias socioeconómicas entre las partes del contrato del trabajo, lo cual justifica necesariamente la existencia de una judicatura especial laboral junto con un procedimiento acorde a su institución, para la resolución de sus respectivos conflictos. Por tal motivo, es que la reforma de la ley 20.087 intenta interpretar y solucionar de mejor forma las mencionadas diferencias.

2.1.8 Diseñar un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales en el seno de las relaciones laborales. Uno de los ejes centrales de la reforma es que busca potenciar la plena vigencia, en el ámbito jurídico-laboral, de los derechos que el trabajador detenta no sólo en cuanto trabajador, sino que también en su condición de persona. Se pretende, en definitiva, posicionar a los derechos fundamentales del trabajador como un punto esencial de las relaciones laborales plenamente democráticas.

2.2 Principios formativos del procedimiento, contemplados en el, Párrafo 1º, del Capítulo II, del libro V, incorporados por la ley 20.087.

A través de la ley 20.087, que modificó el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo; se incorporó al nuevo proceso laboral, una serie de principios, los cuales están ahora consagrados a nivel legal, artículo por artículo, de forma muy similar a lo realizado en las reformas introducidas en los procesos penales y de familia. Esta forma de consagración de principios difiere sustancialmente a la forma en que el anterior procedimiento pregonaba sus principios, en este último sólo se podían extraer a partir del tenor de sus disposiciones, sin hacer mención explícita el principio involucrado.

Los principios formativos del procedimiento,²² no son lo mismo que los principios generales del derecho, ya que estos últimos evocan una idea más amplia. Según las corrientes naturalistas son, estos últimos, una serie de valoraciones normativas que constituye el fundamento del orden jurídico. En tanto que los principios formativos del procedimiento constituyen el desarrollo explícito de las garantías del debido proceso, atendida la especialidad del derecho sustantivo del trabajo que se pretende tutelar. Se trata más bien de un desarrollo descriptivo y normativo, ofrecido por el legislador en materia laboral, es decir, se trata del principio del debido proceso aplicado al proceso laboral.

²² CURSO DE ESPECIALIZACIÓN NUEVA JUSTICIA LABORAL (2009, Santiago, Chile) Introducción al nuevo régimen procesal laboral, Santiago, Chile, Universidad Católica de Chile, 2009.

Estos principios formativos del procedimiento, ²³al estar contemplados a nivel legal en el Código del Trabajo, obligan al juez y a las partes a seguir con los enunciados dispuestos en el capítulo respectivo del código, debiendo sujetarse los actores del nuevo proceso, a la directrices normadas, en lo que refiere a los actos procesales.

Cabe agregar que estos principios formativos del procedimiento del trabajo, no son enunciados programáticos, tampoco se trata de una mera declaración de principios, sino que se trata de normas jurídicas, que por lo tanto obligan. Estos principios si bien es cierto que no tipifican supuestos o hipótesis fácticas, aquello no obsta a su correspondiente aplicación, puesto que su finalidad está determinada por la interpretación e integración de la norma procesal laboral.

Los principios formativos del procedimiento contemplados en el párrafo primero, del capítulo II, del libro V; son los siguientes²⁴:

2.2.1 Oralidad. El artículo 425 del Código del Trabajo, dispone lo siguiente: “*Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad. Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley. 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 dicte el juez fuera de ella*”. Es decir, el nuevo proceso del trabajo, dejando atrás el principio de la escrituración predominante en el proceso anterior a la reforma, incorporó la

²³ ACADEMIA JUDICIAL, Manual de juicio del trabajo, Santiago de Chile, 2008. 49p.

²⁴ HISTORIA DE LA LEY N° 20.087, Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo,[en línea] <<http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20087/HL20087.pdf>> [consulta: 01 diciembre 2009].

existencia de dos audiencias que se desarrollan en forma oral. Como se ha advertido en la historia de la ley 20.087, la oralidad responde a la tendencia predominante en las experiencias comparadas, la que supone que todas las actuaciones judiciales y, en particular, las resoluciones, sean entendibles para los ciudadanos, lo que redundará a su vez en un mayor grado de legitimidad del sistema de administración de justicia. Este principio se verifica, fundamentalmente, en los actos de conciliación y juicio”²⁵

El principio de la oralidad se traduce básicamente en que durante el juicio laboral, sus respectivos actos procesales, se desarrollan a través de audiencias, en las cuales las partes deben manifestarse y defenderse mediante la palabra hablada, la cual es registrada a través de cualquier medio apto para producir fe y que permita su conservación y reproducción. Todo esto, sin perjuicio de algunas actuaciones que la ley exige que sean escritas, como la demanda y la contestación, las cuales tienen por objeto facilitar la labor jurisdiccional, lo mismo ocurre con los documentos que se acompañan o los peritajes realizados.

La prueba se verificará en la respectiva audiencia de juicio respectiva, incorporándose esta íntegramente en forma oral, inclusive la prueba documental.

2.2.2 Publicidad: La ley contempla este principio en forma conjunta con el principio de la oralidad, al señalar que las audiencias, que contempla el procedimiento, serán orales y públicas, lo cual significará una garantía para los usuarios del sistema.

Al respecto, ley 20.087 lo prescribe en el inciso primero del artículo 425 que señala lo siguiente: *“Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad”*.

La publicidad, la transparencia, al igual que el principio de la oralidad se condice con las tendencias del derecho comparado a nivel mundial en relación a los procedimientos del trabajo.

2.2.3 Inmediación: este principio apunta básicamente al contacto directo que debe tener el juez en relación con las partes, el objeto del litigio y con las pruebas rendidas, este sistema es indudablemente el medio más idóneo para cerciorarse del asunto, y para la formación de la convicción por parte del juez. Es por lo mismo, que se contempla en el actual libro V del Código del Trabajo que las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, quien las presidirá y su función no podrá delegarse en funcionarios subalternos. El incumplimiento de este deber será sancionado con la nulidad insaneable de las actuaciones, la que deberá declararse por el juez de oficio o a petición de parte.

En directa relación con lo mencionado en el párrafo anterior, el artículo 460 del Código del Trabajo dispone lo siguiente: *“Si el juez que presidió la audiencia de juicio no pudiere dictar sentencia, aquélla deberá celebrarse nuevamente”*, es decir. No puede dictar sentencia el juez que no intervino en la audiencia de juicio, de esta forma se intenta fortalecer el principio de la inmediación, evitando que el magistrado que no se cercioró en forma personal de la prueba rendida en juicio esté inhabilitado para dictar sentencia.

Por otro lado se discute si debe el mismo juez que presidió la audiencia preparatoria, debe también presidir la audiencia de juicio; al respecto no existe una norma que lo prohíba terminantemente, como las señaladas en relación a la imposibilidad de delegar la función jurisdiccional y la que impide que un juez dicte sentencia si no hubiere presidido la audiencia de juicio.

2.2.4 Concentración. El principio de concentración propende al agrupamiento de la mayor cantidad de actos procesales en un sólo acto procesal sin solución de continuidad. La concentración del procedimiento se manifiesta en el establecimiento de dos únicas audiencias de preparación de juicio y audiencia de juicio, maximizando, en consecuencia, los recursos judiciales, lo que conlleva un mayor grado de certeza para los justiciables.

2.2.5 Impulso procesal de oficio: En cuanto al principio del impulso procesal de oficio, preceptúa, entre otras materias, que reclamada la intervención del tribunal, el juez estará facultado para actuar de oficio, según lo dispone el actual artículo 429 *“El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes. De esta resolución se podrá deducir recurso de reposición en la misma audiencia. Adoptará, asimismo, 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 artículo 427, el tribunal no podrá excusarse de decretar la nulidad. No podrá solicitar la declaración de nulidad la parte que ha originado el vicio o concurrido a su materialización”*. En síntesis, el tribunal está facultado para decretar las pruebas que estime necesarias aún cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará aquellas que considere inconducentes. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida, no siendo aplicable, en consecuencia, la figura del abandono del procedimiento del procedimiento civil.

2.2.6 Celeridad: El principio de celeridad es introducido en este nuevo libro V del Código del Trabajo, dado que el proceso está orientado a abreviar las actuaciones procesales y los plazos, debiendo el juez, de oficio, evitar toda dilación o la extensión a cuestiones inconexas con el litigio, para que de este modo la duración de los juicios se reduzca considerablemente.

La recepción de este principio se traduce en distintos preceptos, como los que dicen relación al régimen de las notificaciones, como los que dotan al juez de la potestad de rechazar de plano todas aquellas actuaciones que considere dilatorias, así como también aquellas que estime como inconducentes. Se considera como actuación dilatoria, toda aquella actuación que tenga por objeto

la demora en la prosecución del juicio. También es manifestación de este principio, lo estipulado en el artículo 447 del Código del Trabajo *“El juez deberá declarar de oficio cuando se estime incompetente para conocer de la demanda, en cuyo caso así lo declarará, señalará el tribunal competente, y le enviará los antecedentes. Si de los datos aportados en la demanda se desprendiere claramente la caducidad de la acción, el tribunal deberá declararlo de oficio y no admitirá a tramitación la demanda respecto de esa acción. En materias de previsión o seguridad social, el juez admitirá la demanda a tramitación, sólo si el actor ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo precedente, de lo contrario, deberá rechazar de plano dicha demanda”*. Es decir, en caso de incompetencia del tribunal, el tribunal está provisto de la facultad de remitir los antecedentes pertinentes al tribunal que sea efectivamente competente para la resolución del asunto.

2.2.7 Buena fe procesal: Se exige que los actos procesales deben ejecutarse de buena fe, confiriéndole al tribunal la facultad de adoptar todas aquellas medidas que estime necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias. Ya se definió, en su oportunidad, lo que significa una actuación dilatoria, aludiendo esta a toda aquella actuación que tenga por objeto la demora de la prosecución del juicio. El principio de la buena fe procesal está consagrado en el Art 430 del Código del Trabajo *“Los actos procesales deberán ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias. El juez podrá rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias. Se entenderá por actuaciones dilatorias todas aquellas que con el sólo objeto de demorar la prosecución del juicio sean intentadas por alguna de las partes. De la resolución que declare como tal alguna actuación, la parte afectada podrá reponer para que sea resuelta en la misma audiencia”*.

2.2.8 Gratuidad. La gratuidad en el acceso a la justicia se tutela al establecerse que toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal, será gratuita para las partes del juicio. Así como también, 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. De este modo, el actual artículo 431 dispone lo siguiente *“En las causas laborales, toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes. El encargado de la gestión administrativa del tribunal será responsable de la estricta observancia tanto de esta gratuidad como del oportuno cumplimiento de las diligencias. 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. Las defensas orales sólo podrán ser efectuadas por abogados habilitados”*. Este principio formativo del procedimiento, es consecuencia del derecho de defensa garantizado por la Constitución Política del Estado y se basa en que la justicia no puede ser un prerrogativa sólo de aquellos capaces de solventar los honorarios de un abogado, sino que tiene que ser un derecho de toda persona de poder contar con asistencia jurídica para el reconocimiento de sus derechos en juicio.

2.2.9 Bilateralidad de la audiencia: este principio, si bien es cierto no es patrimonio exclusivo del nuevo proceso laboral, ya que está presente en la mayoría de los procedimientos de nuestro ordenamiento jurídico, a través del régimen de las notificaciones y el debido emplazamiento; el nuevo proceso del trabajo, mediante el artículo 425, ya señalado, lo consagra como un principio propio. El artículo 426 del Código del Trabajo dispone lo siguiente *“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 ella, sin necesidad de ulterior notificación. 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. 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 realización. El tribunal deberá habilitar horarios especiales en*

caso de que el desarrollo de la audiencia exceda al horario normal de su funcionamiento". Es decir, en este precepto, se sanciona a las partes que no asistan a la audiencia respectiva, y que hayan sido válidamente notificadas de esta, con la sola dictación de la resolución, sin necesidad de una notificación posterior.

En los artículos 436 y siguientes del Código del Trabajo, contempla el régimen de notificaciones, señalando que la primera notificación a la parte demandada debe realizarse en forma personal, así como también se prescribe que todas las resoluciones que ordenen la comparecencia personal deben notificarse mediante carta certificada, también dispone la nueva justicia laboral, la posibilidad de que las partes interesadas sugieran otro medio de notificación, como lo puede ser a través de medios electrónicos u otro medio idóneo para esos efectos, etc; todas a aquellas disposiciones fortalecen el principio en cuestión.

La nueva justicia laboral, dota al tribunal de la facultad de dirección de las audiencias de tal modo que las partes puedan hacer valer sus alegaciones y defensas, es decir, provee al juez del poder tutelar que las partes gocen de igualdad de armas y de condiciones para ser escuchadas en el juicio

2.2.10 Sana crítica: la reforma procesal laboral de la ley 20.087, en materia probatoria, no estatuye un cambio radical en materia de apreciación de la prueba, ya que el artículo 456, prescribe lo siguiente: *"El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador"*. Es decir, dicho artículo preceptúa algo muy similar a lo dispuesto en los anteriores artículos 455 y 456, del Código del Trabajo.

En cuanto, a los medios de prueba, la reforma incorporó un régimen de prueba abierto, en el cual es admisible cualquier medio que permita al juez forjar su convicción en la medida que esos medios probatorios sean pertinentes en relación al objeto del juicio; y que no se haya obtenido en forma ilícita, es decir que, no se hayan vulnerado o violado los derechos fundamentales de las personas. Esto sin duda, es un cambio importante, que se adecua mejor a la garantía de un debido proceso, consagrado en la constitución política del estado y los tratados internacionales.

CAPÍTULO III. RECURSOS PROCESALES PROVISTOS POR EL ANTERIOR PÁRRAFO 5, DEL CAPÍTULO II, DEL TÍTULO I, DEL LIBRO V DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ANTERIOR A LA REFORMA DE LA LEY 20.087.

Luego de haberse hecho una breve referencia a las razones por las cuales debe regularse de un modo especial a la judicatura laboral, y de haberse enunciado y explicado los principios que debe pregonar idealmente un procedimiento laboral, así como, también de haberse señalado los principios consagrados en la nueva justicia laboral, luego de la ley 20.087; cabe, en este capítulo, abocarse al objeto central enfocado en esta investigación, como lo es el tema de los recursos procesales en materia de procedimientos laborales, más precisamente de los medios de impugnación dispuestos en el Código del Trabajo previo a la reforma dispuesta por la ley 20.087.

Los recursos procesales son de una vital importancia en cualquier procedimiento de cualquier país que se jacte de tener una justicia que valore y respete la garantía de un debido proceso. Todo aquello, debido a que las resoluciones judiciales, son expresiones vertidas por órganos judiciales, los que a su vez, ejercen su jurisdicción a través de jueces, quienes son seres humanos propensos al error, como cualquier otro individuo. Por tal motivo, es que las autoridades de un país, deben proveer a los individuos de mecanismos tendientes a superar a esa eventual falibilidad a la que están expuestos los jueces en la resolución de un asunto jurídico, lo que se traduce en la institución de los recursos procesales, los cuales no son otra cosa que un control de legalidad en relación a los actos jurídicos procesales de prosecución y de decisión emanados de los tribunales.

Los recursos procesales pueden ser definidos como “actos jurídicos procesales establecidos por la ley a fin de que la parte agraviada por una resolución del tribunal la impugne por contener errores “in procedendo” o “in iudicando”, y para que se deje sin efecto o se enmiende total o parcialmente dentro del mismo proceso”²⁶

²⁶ MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Op. cit. 215p.

En el antiguo proceso laboral, se estableció en el anterior artículo 463, lo siguiente “*En los juicios laborales tendrán lugar los mismos recursos que proceden en los juicios ordinarios en lo civil y se les aplicarán las mismas reglas en todo cuanto no se encuentre modificado por las normas de este párrafo*”. Es decir, como se mencionó párrafos atrás, dicho artículo realiza una expresa remisión a las normas civiles en dicha materia, en todo lo que no fuere modificado por el anterior párrafo 5º del libro V del Código del Trabajo. Por consiguiente, el Código del Trabajo, antes de la reforma, sólo reguló en forma especial determinados recursos, rigiéndose en todos los demás por las normas procesales civiles²⁷. Cabe reproducir, al respecto, la crítica expresada en la introducción de este trabajo, en relación a lo planteado sobre la redacción de ese artículo, el cual vulnera el fundamento de la especialidad de la judicatura laboral y su respectivo proceso.

En cuanto a los recursos procesales especialmente regulados por el Código del Trabajo, previo a la reforma de la ley 20.087, se encuentran los siguientes:

3.1 Recurso de reposición: el recurso de reposición puede ser definido como aquel recurso destinado sustantivamente a revocar y enmendar las resoluciones de tramitación dictadas en el proceso²⁸. El artículo 181 del Código de Procedimiento Civil prescribe “*Los autos y decretos firmes se ejecutarán y mantendrán desde que adquieran este carácter sin perjuicio de la facultad del tribunal que los haya pronunciado para modificarlos o dejarlos sin efecto, si se hacen valer nuevos antecedentes que así lo exijan. Aún sin estos antecedentes, podrá pedirse, ante el tribunal que dictó el auto o decreto su reposición, dentro de cinco días fatales después de notificado. El tribunal se pronunciará de plano y la resolución que niegue lugar a esta solicitud será inapelable; sin perjuicio de la apelación del fallo reclamado, si es procedente el recurso*”.

Este recurso sólo procede en contra de determinadas resoluciones, esto es, en contra de los autos y decretos, como lo establece el artículo 181 del

²⁷ MONTT RETAMALES, María Eugenia, Op. cit, 23p.

²⁸ MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Op. cit. 215p.

Código Procedimiento Civil, recién citado; es decir, como se señaló en la definición, este recurso tiene por objeto revocar o enmendar conforme a derecho resoluciones de mera tramitación o prosecución, sólo excepcionalmente procede en contra de sentencia interlocutorias.

El recurso de reposición, es un recurso de retracto, no jerárquico, lo cual significa que se interpone ante el propio tribunal del cual emanó la respectiva resolución, para que este mismo lo modifique o enmiende conforme a derecho.

El recurso de reposición, en materia civil, puede interponerse, en la medida de que dicha resolución no esté firme y ejecutoriada, el plazo para hacer uso de este recurso es de 5 días desde su notificación. También la parte agraviada puede interponer este recurso con posterioridad a los 5 días mencionados, en la medida, que invoque nuevos antecedentes. En la primera hipótesis descrita, esto es si se interpone el recurso de reposición no invocando nuevos antecedentes dentro de los 5 días posteriores a su notificación, el tribunal puede resolverla de plano o darle tramitación de incidente; en la práctica, suele tramitarse como incidente. En la segunda hipótesis descrita, esto es, en caso que se reponga una resolución judicial invocando nuevos antecedentes, el tribunal le dará la tramitación de incidente, según lo dispuesto en el artículo 82 y siguientes del Código Procedimiento Civil.

El efecto principal de la interposición del recurso de reposición, es la de suspender la ejecución de la resolución impugnada. El recurso de reposición, sólo puede ejecutarse en la medida que esté firme, y una vez que esté en dicha condición, no puede modificarse; sin perjuicio de la facultad que tienen los jueces de corregir de oficio determinadas resoluciones con la finalidad de evitar la nulidad procesal, según lo dispone el artículo 84 en su inciso cuarto *“El juez podrá corregir de oficio los errores que observe en la tramitación del proceso. Podrá asimismo tomar las medidas que tiendan a evitar la nulidad de los actos de procedimiento. No podrá, sin embargo, subsanar las actuaciones viciadas en razón de haberse realizado éstas fuera del plazo fatal indicado por la ley”*.

Todo lo mencionado en los párrafos precedentes dice relación con la regulación del recurso de reposición dispuesto por el Código de Procedimiento Civil. En materia laboral, el recurso de reposición, como ya se apuntó, establece normas especiales y distintas que prevalecen a las normas recién expuestas,

Es así como el artículo 442 del Código del Trabajo, anterior a la reforma de la ley 20.087, disponía lo siguiente *“Contestada que sea la demanda, de no interponerse reconvenición o excepciones dilatorias, o evacuado el traslado conferido, de haberse interpuesto éstas, o vencido el término legal para ello sin haberlas contestado, el tribunal recibirá de inmediato la causa a prueba y fijará los puntos sobre los cuales ésta deberá recaer. De no haber hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, citará a las partes a oír sentencia y, además, a una audiencia de conciliación, en el plazo y conforme a las disposiciones del inciso siguiente. En la misma resolución y sin más trámites, citará a las partes a una audiencia de conciliación y prueba para un día no anterior al octavo ni posterior al décimo quinto día siguientes a la fecha de notificación de la resolución. Si el tribunal lo estimare conveniente, podrá disponer la comparecencia personal de las partes a esta audiencia, las que podrán hacerlo en dicha forma o bien mediante mandatario especialmente facultado para transigir, sin perjuicio de la asistencia de sus apoderados y abogados. La resolución a que se refiere este artículo se notificará por cédula y, en su contra, sólo procederá el recurso de reposición, el que deberá interponerse dentro de tercero día de notificada que sea ésta, y fallarse antes de la celebración del comparendo”*. En dicho artículo, se contempla la posibilidad de recurrir en contra de la resolución que recibe la causa a prueba, a través del recurso de reposición; es decir, se trata de una norma similar a la dispuesta en el artículo 319 del Código de Procedimiento Civil, en la cual la resolución que recibe la causa a prueba es susceptible de tal recurso dentro del tercer día. En materia laboral, al igual que en materia civil; se hace excepción, a la regla general de este recurso, cuyo plazo de interposición se extiende hasta los 5 días desde su notificación. No sólo hace excepción a la norma general por aquello del plazo de interposición del recurso de reposición; sino que también, porque se trata de una sentencia interlocutoria, las cuales por regla general, no son susceptibles de recursos de reposición. Pero este artículo se diferencia de su símil civil, en que

este último, cabe recurrirse la resolución que recibe la causa a prueba, mediante el recurso de apelación, lo cual está vedado en materia laboral, por el artículo ya mencionado.

Otro artículo que hace referencia al recurso de reposición es el antiguo 464, que rezaba así “*La solicitud de reposición de una resolución pronunciada en un comparendo deberá interponerse y resolverse en el acto.*”. Si el tribunal estimare que debe recibirse la causa a prueba en el incidente, del citado artículo, se desprende que debe recibirse en el mismo comparendo.

Sin perjuicio, de lo antedicho, en el párrafo precedente, es perfectamente posible reponer resoluciones en oportunidades procesales distintas a las del comparendo mencionado.

Otro artículo que indirectamente se refiere al recurso de reposición es el antiguo 457 “*. Los incidentes de cualquiera naturaleza que se promuevan en el juicio no suspenderán el curso de éste y se substanciarán en ramo separado. La sentencia definitiva se pronunciará sobre las acciones y excepciones deducidas y sobre los incidentes, o sólo sobre éstos cuando sean previos o incompatibles con aquéllas*”. Es decir, ante la interposición de un recurso de reposición que genere un incidente, este no suspende la prosecución del juicio y debe tramitarse por cuerda separada.

Como puede apreciarse, según lo descrito en los párrafos precedentes, el recurso de reposición es casi íntegramente regulado por las normas del Código de Procedimiento Civil, ya descritas, a excepción de los antiguos artículos 442, 464 y 457, ya mencionados del Código del trabajo; los cuales sólo modifican en forma casi imperceptible los contenidos consagrados en las normas civiles sobre el recurso de reposición.

3.2 Recurso de apelación.

El recurso de apelación, es el otro recurso especialmente regulado por el Código del Trabajo anterior a la reforma de la ley 20.087. Este recurso está definido en el artículo 186 del Código de Procedimiento Civil, el cual reza así “*El recurso de apelación tiene por objeto obtener del tribunal superior respectivo que enmiende, con arreglo a derecho, la resolución del inferior*”. Se trata de un recurso ordinario, es decir, que opera en base a una causal genérica, como lo es el agravio de la parte que lo invoca; y también, es un recurso ordinario, porque procede en contra la generalidad de resoluciones, ya que en nuestro ordenamiento la doble instancia es un principio del debido proceso. Se trata finalmente de un recurso que se ha establecido a favor de la parte litigante que se considera perjudicada por una resolución judicial dictada por un tribunal inferior²⁹.

En materia laboral, anterior a la reforma de la ley 20.087, el recurso de apelación estaba consagrado en el anterior artículo 465, el cual disponía lo siguiente “*Sólo serán apelables las sentencias definitivas de primera instancia, las resoluciones que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación y las que se pronuncien sobre medidas precautorias. Tratándose de precautorias, la apelación de la resolución que otorgue una medida o que rechace su alzamiento se concederá en el sólo efecto devolutivo*”. Se desprende de este artículo, que la regla general en esta materia, es que el efecto de la interposición del recurso sea en ambos efectos, sin perjuicio, que en caso de que la apelación proceda en el sólo efecto devolutivo, sea perfectamente posible solicitar orden de no innovar, consagrada en el artículo 192 del Código Procedimiento Civil.

En relación a las resoluciones susceptibles de apelarse, en materia de procedimiento laboral, el mencionado artículo sostiene que las sentencias definitivas de primera instancia³⁰ (tanto en el procedimiento de aplicación general como el de menor cuantía), las resoluciones que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación y las que se pronuncien sobre las medidas

²⁹ CASARINO VITERBO, Mario, Manual de derecho procesal laboral, Santiago, Editorial jurídica, 6º edición, 133p.

³⁰ MONTT RETAMALES, María Eugenia, Op. cit. 24p.

precautorias, serán apelables; cosa muy distinta a lo que sucede en materia civil, en donde en el artículo 187 del Código de Procedimiento Civil, prescribe “*Son apelables todas las sentencias definitivas y las interlocutorias de primera instancia, salvo en los casos en que la ley deniegue expresamente este recurso.*” Por consiguiente la norma procesal civil atiende como criterio de admisibilidad del recurso la naturaleza de la resolución, en tanto que la norma adjetiva laboral se atiende más bien a los efectos de la resolución que otra cosa. Sin perjuicio de ellos, se sostiene que el mencionado artículo 465 sólo se referiría a las sentencias interlocutorias

El recurso de apelación se trata más bien de un control y revisión por parte del un tribunal superior al procedimiento seguido en primera instancia, en el cual se intenta subsanar los errores cometidos por los tribunales inferiores.

En cuanto a la prueba en segunda instancia, esta es muy excepcional en materia civil, y lo es aún más en materia laboral, ya que el Código del Trabajo en su anterior artículo 469 contemplaba lo siguiente “*En segunda instancia no será admisible prueba alguna. Ello no obstante, el tribunal de alzada podrá admitir prueba documental, siempre que la parte que la presente justifique haber estado imposibilitada de presentarla en primera instancia*”. Es decir, se trata de una restricción importante de la prueba en este aspecto, si lo comparamos con el procedimiento civil, en el cual procede no sólo aquel medio de prueba, sino que también se admiten otros como la absolución de posiciones, a modo de ejemplo. En materia laboral, sólo se admite la prueba documental en la medida que se justifique haber estado imposibilitado de presenta en primera instancia.³¹

En cuanto a las medidas para mejor resolver, que son básicamente diligencias probatorias decretadas de oficio por el tribunal; en materia laboral, el juez de segunda instancia, está plenamente facultado para llevarlas a cabo, según lo disponía el antiguo artículo 470 “*El tribunal de segunda instancia podrá decretar como medidas para mejor resolver, las diligencias probatorias que estime indispensable para el acertado fallo del recurso. Estas diligencias podrán ser practicadas por uno de sus miembros designado para este efecto. La*

³¹MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Op. cit., 221p.

dictación de estas medidas no se extenderá a la prueba testimonial ni a la confesión en juicio". Ahora bien, tal como lo señalaba esta disposición, aquella facultad del tribunal estaba limitada a un número menor de diligencias en relación a las medidas para mejor resolver consagrada en el Código de Procedimiento Civil, puesto que en este cuerpo normativo, en su artículo 207, el tribunal está autorizado para decretar la prueba testimonial en ciertos casos, no estando de esta forma limitado como sucedía en el anterior proceso laboral, en el cual el juez estaba impedido de decretar las medidas para mejor resolver de la prueba testimonial y la confesión el juicio.

En materia laboral, surgía una norma especial, en relación a las limitaciones a que estaba sujeto el tribunal ad quem al momento de fallar un asunto sometido a su conocimiento, el anterior artículo 472, en su inciso primero y segundo, disponía lo siguiente "*Si de los antecedentes de la causa apareciere que el tribunal de primera instancia ha omitido pronunciarse sobre alguna acción o excepción hecha valer en el juicio, la Corte se pronunciará sobre ella. Podrá, asimismo, fallar las cuestiones tratadas en primera instancia y sobre las cuales no se haya pronunciado la sentencia por ser incompatibles con lo resuelto*". Es decir, el tribunal de segunda instancia, en materia laboral, estaba facultado para fallar un asunto en que el tribunal de primera instancia haya omitido pronunciarse sobre alguna acción o excepción³². De esta forma se ampliaba la competencia del tribunal ad quem en los asuntos sometidos a su conocimiento, si lo comparamos con el procedimiento civil, en donde el tribunal de alzada estaba sólo autorizado para fallar las cuestiones ventiladas y resueltas en primera instancia.

Otra particularidad del proceso laboral, es la facultad que tenía, el juez del trabajo para invalidar de oficio la sentencia apelada por diversas causas, el artículo 472, ya mencionado, disponía lo siguiente, en su inciso tercero "*Deberá la Corte, en todo caso, invalidar de oficio la sentencia apelada, cuando aparezca de manifiesto que se ha faltado a un trámite o diligencia que tenga el carácter esencial o que influya en lo dispositivo del fallo. En el mismo fallo señalará el estado en que debe quedar el proceso y devolverá la causa dentro de segundo*

³² MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Op. cit. 220p.

día de pronunciada la resolución, salvo que el vicio que diere lugar a la invalidación de la sentencia fuere alguno de los contemplados en las causales números 4a, 6a y 7a del artículo 768 del Código de Procedimiento Civil y en haber sido pronunciada con omisión de cualquiera de los requisitos enumerados en el artículo 458, en cuyo caso el mismo tribunal deberá, acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, dictar la sentencia que corresponde con arreglo a la ley". Es decir, en caso de que la causal sea, que se haya omitido un trámite o diligencia esencial o que influyan en lo dispositivo del fallo; en estos casos, se remitían los autos al tribunal a quo, para que este pueda continuar con el juicio conforme a derecho. En caso que la causal invalidante de la sentencia sea la de "ultra petita", o que se contraríe los efectos de la "cosa juzgada", o si contuviera en la sentencia decisiones contradictorias, o si ha sido, esta, pronunciada sin los requisitos de una sentencia definitiva; en estos casos el tribunal de alzada debía dictar la sentencia que corresponda según la ley.

En cuanto a los plazos para su interposición, el recurso de apelación debía deducirse dentro de los 5 días posteriores a la respectiva notificación, según lo disponía el anterior artículo 466 *"El recurso de apelación deberá interponerse en el plazo de cinco días contados desde la notificación de la respectiva resolución a la parte que lo entabla. Al deducir el recurso, deberá el apelante fundarlo someramente, exponiendo las peticiones concretas que formula respecto de la resolución apelada. El apelado podrá hacer observaciones a la apelación hasta antes de la vista de la causa"*. El plazo para interponer este recurso no varía dependiendo de la resolución que se trate, tal como sucede en materia civil, en donde el plazo muta a 10 días en caso de que se recurra en contra de las sentencias definitivas. En cuanto a los requisitos del escrito, este debe fundarse someramente y contener peticiones concretas, tal como sucede en materia civil. También se establece, en el mismo artículo, que el apelado tiene el derecho de realizar observaciones a la apelación, en primera instancia hasta antes de la remisión de los autos al tribunal de alzada, en primera instancia, y en segunda instancia, hasta antes de la vista de la causa.

También en materia laboral se incorporaron normas acerca de la tramitación del recurso de apelación, como por ejemplo que en segunda instancia

no es necesaria la comparecencia especial³³, a través del escrito “se hace parte”. En el artículo 468, contemplaba dicha situación. *“En lo demás, la apelación se regirá por las normas que establece el Código de Procedimiento Civil, con la salvedad que no será necesaria la comparecencia de las partes en segunda instancia.”* Así, también, se establecía en el antiguo artículo 467. *“Los autos se enviarán a la Corte de Apelaciones al tercer día de notificada la resolución que concede el último recurso de apelación. Las partes se considerarán emplazadas en segunda instancia por el hecho de notificárseles la concesión del recurso de apelación”*. O sea, las partes quedan emplazadas en segunda instancia por el sólo hecho de notificárseles la concesión del último recurso de apelación.

Otra norma especial que adoptaba el recurso de apelación en materia laboral, es la dispuesta por el anterior artículo 471. *“Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y su conocimiento se ajustará estrictamente al orden de su ingreso al tribunal. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 69 del Código Orgánico de Tribunales, deberá designarse un día a la semana, a lo menos, para conocer de ellas, completándose las tablas si no hubiere número suficiente, en la forma que determine el Presidente de la Corte de Apelaciones, quien será responsable disciplinariamente del estricto cumplimiento de esta preferencia.”* O sea, en materia laboral, a diferencia de lo que ocurre en materia civil, en donde estas se fallan, como regla general, de acuerdo a si están en “estado de tabla” y por el orden de su conclusión; las causas laborales gozan de preferencia para su vista y se establecerá un día a la semana, a lo menos, para conocer de ellas. También se establecen medidas, en ese mismo artículo, en su inciso segundo, atinentes a evitar la demora excesiva en la vista de las causas laborales: *“Si el número de causas en apelación hiciese imposible su vista y fallo en un plazo no superior a dos meses, contado desde su ingreso a la Secretaría, el Presidente de las Cortes de Apelaciones que funcionen divididas 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 se estime necesario para superar el atraso”*. En sede de Corte Suprema, también se establece, normas destinadas a entregarle cierta prioridad a las

³³ MONTT RETAMALES, María Eugenia, Op. cit. 24p.

causas laborales, el artículo 473 bis establecía lo siguiente “Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y conocimiento en la Corte Suprema”. Esta norma, en la práctica, no se ha respetado en lo más mínimo por las Cortes de Apelaciones de nuestro país, de hecho existen cortes, en donde cuyas causas laborales tienen hasta 10 meses de atrasos. En el capítulo siguiente se indicarán estadísticas que darán cuenta de este fenómeno.

También se regulaba en el anterior artículo 473, del Código del Trabajo. Lo siguiente *“La sentencia deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días contados desde el término de la vista de la causa La Corte de Apelaciones se hará cargo en su fallo de las argumentaciones formuladas por las partes en los escritos que al efecto le presenten. Dictado el fallo, el expediente será devuelto, dentro del segundo día, al tribunal de origen para el cumplimiento de la sentencia”*. Esto con el objeto de entregarle mayor celeridad al proceso laboral.

3.3.- Recursos procesales aplicables al proceso laboral no expresamente regulados por el Código del Trabajo.

En relación a los demás recursos procesales que cabían dentro del antiguo procedimiento del trabajo, se aplicaban íntegramente los artículos 426 y 463 del Código del Trabajo, ya citados, los cuales hacían una expresa remisión a las normas adjetivas civiles, en cuanto al procedimiento y a los recursos procesales, respectivamente. Como no el objetivo primordial de este trabajo desarrollar pormenorizadamente los recursos procesales del antiguo proceso laboral no expresamente regulados, sólo se enunciarán y definirán en forma breve aquellos recursos que no regulaba de forma expresa el Código del Trabajo. Entre aquellos recursos procesales se encuentran:

3.3.1 Recurso de aclaración y rectificación: está contemplado este recurso en el artículo 182 del Código de Procedimiento Civil, el cual es plenamente aplicable en materia laboral³⁴, este precepto prescribe lo siguiente *“Notificada una sentencia definitiva o interlocutoria o alguna de las partes, no podrá el tribunal que la dictó alterarla o modificarla en manera alguna. Podrá, sin*

³⁴ MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Op. cit. 218p.

embargo, a solicitud de parte, aclarar los puntos oscuros o dudosos, salvar las omisiones y rectificar los errores de copia, de referencia o de cálculos numéricos que aparezcan de manifiesto en la misma sentencia. Lo dispuesto en este artículo no obsta para que el rebelde haga uso del derecho que le confiere el artículo 80. El artículo recién citado, consagra el denominado principio de desasimiento, el cual impide el tribunal que decretó aquellas resoluciones modificarlas, luego de notificada la sentencia a alguna de las partes. Hace excepción al principio recién citado, el recurso en cuestión, dado que faculta a las partes para solicitar aclarar los puntos oscuros o dudosos, salvar las omisiones y rectificar los errores de copia, de referencia o de cálculos numéricos que aparezcan de manifiesto en la misma sentencia.

3.3.2 Recurso de hecho: se trata de un recurso que dice relación con los agravios generados por la interposición y concesión del recurso de apelación. Si una vez interpuesto este recurso de apelación, es declarado inadmisibles, o si, siendo inadmisibles el recurso, este es declarado admisible; es posible interponer el recurso de hecho. También es procedente, el mencionado recurso, cuando el recurso es declarado admisible en el sólo efecto devolutivo, debiendo haber sido declarado en ambos efectos; como también, en caso de que el recurso hubiera sido concedido en ambos efectos, cuando debió haberse concedido en el sólo efecto devolutivo. Son las diversas hipótesis en que es admisible la interposición del recurso de hecho. En consecuencia, este artículo se encuentra estrechamente ligado con el recurso de apelación.³⁵

La tramitación de este recurso, está regulado en los artículos 203 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, y deberá presentarse dentro de 5 días desde que se notifica la resolución impugnada.

3.3.3 Recurso de casación: Es un recurso, consagrado legalmente, en los artículos 764 al 808 del Código de Procedimiento Civil. Se trata de un recurso extraordinario, dado que procede sólo para recurrir determinadas resoluciones y sólo es admisible por determinadas causales. Este recurso era plenamente

³⁵ CASARINO VITERBO, Mario. Op. cit.153p.

aplicable, en el antiguo proceso laboral, en virtud del mencionado artículo 463 del Código del Trabajo anterior a la reforma.

Este recurso admite dos tipos: el recurso de casación en la forma y el recurso de casación en el fondo-

El recurso de casación en la forma, el cual ha sido definido como **“el acto jurídico procesal de la parte agraviada, destinada a obtener del tribunal superior jerárquico la invalidación de una sentencia, por haber sido pronunciada por el tribunal inferior con prescindencia de los requisitos legales o emanar de un procedimiento viciado al haberse omitido las formalidades esenciales que la ley establece”**. El objeto de este recurso es obtener la invalidación del fallo recurrido, motivado por la infracción de las leyes que determinan la sustanciación o ritualidad esencial del proceso o los requisitos formales a que debe ajustarse el juzgador al pronunciar sus sentencias.³⁶

En tanto el recurso de casación en el fondo, ha sido definido como **“un acto jurídico procesal de la parte agraviada con determinadas resoluciones judiciales, para obtener de la Corte Suprema que las invalide por haberse pronunciado con una infracción de ley que ha influido substancialmente en lo dispositivo del fallo, y que la reemplace por otra resolución en que la ley se aplique correctamente”**. Se trata de un recurso que tiene por objeto proteger la igualdad ante la ley a través de la correcta aplicación de ley y de la unificación de la jurisprudencia. Su objeto está determinado por la obtención de la invalidación del fallo, por haberse cometido una infracción de la ley que haya influido substancialmente en la parte dispositiva del fallo.³⁷

3.3.4 Recurso de revisión: ha sido definido como **“la acción declarativa, de competencias exclusiva y excluyente de una sala de la Corte Suprema, que se ejerce para invalidar sentencias firmes o ejecutoriadas que han sido ganadas fraudulenta o injustamente en casos expresamente señalados por la ley”**. Como se desprende de la definición, este recurso también ha sido

³⁶ CASARINO VITERBO, Mario. Op. cit.159p.

³⁷ CASARINO VITERBO, Mario. Op. cit.195p.

denominado como acción, dado que sólo procede en contra de sentencias firmes y ejecutoriadas; y para que una resolución sea susceptible de un recurso debe necesariamente no encontrarse firme. Hay quienes, pese a lo recién expuesto, señalan que sólo se trata de un recurso especial, que sólo hace excepción a la regla general. También hay quienes sostienen que este recurso no es una excepción, dado que si una resolución ha sido obtenida por medios fraudulentos, no se configura el efecto de la cosa juzgada propia de las sentencias firmes y ejecutoriadas. Este recurso se encuentra consagrado legalmente en los arts. 810 a 816 del Código de Procedimiento Civil. Su característica más importante es que sólo procede en contra de sentencias firmes y ejecutoriadas, como se mencionó.³⁸

3.3.5 Recurso de queja: este recurso ha sido definido como “**el acto jurídico procesal de parte, que se ejerce directamente ante el tribunal superior jerárquico y en contra del juez o jueces inferiores que dictaron en un proceso del cual conocen, una resolución con una grave falta o abuso, solicitándole que ponga pronto remedio al mal que motiva su interposición mediante la enmienda, revocación o invalidación de aquella, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones disciplinarias que fueren procedentes por el pleno de ese tribunal respecto del juez o jueces recurridos.** Se trata de un recurso que conocen los tribunales superiores de justicia, en virtud de sus facultades disciplinarias. Este recurso se encuentra consagrado en el Código Orgánico de Tribunales, luego de la ley 19.374, y en la actualidad tiene un ámbito de aplicación reducido.³⁹

3.3.6 Recurso de protección: este recurso, o mejor dicho acción, ha sido definido como “**la acción constitucional que cualquier persona puede interponer ante los tribunales superiores, a fin de solicitarle que adopten inmediatamente las providencias que juzguen necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurarle la debida protección, frente a un acto u omisión arbitraria o ilegal que importe una privación, perturbación o amenaza al legítimo ejercicio de los derechos y garantías que el**

³⁸ CASARINO VITERBO, Mario, Op cit. 217p.

³⁹ MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Op.cit. 238p.

constituyente establece, sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer valer ante la autoridad o de los tribunales correspondientes”. Este recurso, o mejor dicho acción, está consagrado en la Constitución Política del Estado en su art. 20 y en el Auto Acordado de la Corte Suprema, sobre tramitación del recurso de protección de garantías constitucionales de 1992.

3.4 Algunas reflexiones sobre los recursos procesales en el Código del Trabajo antes de la reforma procesal laboral.

Tal como se explicó en los párrafos precedentes, en el Código del Trabajo anterior a la ley 20.087, en su libro V, sólo se reguló de forma expresa, en materia de recursos procesales, los recursos de reposición y el recurso de apelación. Siendo un poco más rigurosos y exigentes, cabe decir al respecto, en relación al recurso de reposición, que este tampoco está pormenorizada y exhaustivamente normado, es decir, sólo se hace referencia a este, en los mencionados artículos 442, 464 y 457 del antiguo Código del Trabajo, quedando, de esta forma, entregada, gran parte de su regulación, a las normas adjetivas civiles. En definitiva, podría decirse que sólo se reguló en forma extensa y detallada el recurso de apelación, con la finalidad de otorgarle mayor celeridad al proceso y de dotar al juez de un mayor margen de facultades para resolver el asunto.

Como ya se explicó en la introducción de este trabajo, al especificarse las razones que justifican la existencia y regulación de una judicatura laboral especial; es de vital importancia que el derecho laboral del trabajo esté reglado con una legislación abundante y autosuficiente, de modo tal, que entregue y se remita en la menor forma posible su regulación a las normas procedimentales civiles. Todo esto, debido a la diferente naturaleza de los contratos civiles y los contratos del trabajo.

En la forma en que estaba instituida la regulación de los recursos, a través de la redacción del artículo 463 del Código procesales en el Código del Trabajo anterior a la reforma, se estaba vulnerando la independencia y autonomía del

derecho procesal del trabajo, dado que hacía una expresa remisión a la normativa de los recursos judiciales reglamentada en el Código de Procedimiento Civil, lo cual traía como consecuencia que casi la totalidad de los recursos procesales del derecho procesal del trabajo y su correspondiente tramitación estaba regulada por las normas procesales civiles, con el consiguiente perjuicio originado a los principios que deben formar idealmente al proceso laboral. Es así como los recursos de revisión, de hecho, de casación, de queja, de protección, no estaban contemplados por el Código del Trabajo, ni tampoco fueron adaptados para las necesidades del ramo, como fue lo que se hizo con el recurso de apelación. Tampoco se crearon recursos nuevos para cumplir la finalidad tutelar del derecho del trabajo.

En relación a la normativa dispuesta, para la segunda instancia; si bien es cierto que se reglamenta varios aspectos en relación a la tramitación del recurso de apelación ante el tribunal de alzada, con la finalidad de otorgarle a la causa mayor celeridad y mayores atribuciones al tribunal; también es cierto, que existen preceptos, como el 471 del código del ramo, que consagra la preferencia de las causas laborales para su vista, que pierden eficacia en cuanto a su aplicación, por cuanto las cortes de apelaciones en la práctica no respetan esa preferencia. En el capítulo siguiente se explayará sobre este punto.

Es por ello, que la reforma, junto con otros fines, debía subsanar este déficit evidenciado, modificando la redacción de ese artículo 463 del Código del Trabajo anterior a la reforma y de algún modo perfeccionando la precaria regulación ofrecida por el código del ramo en cuanto al régimen de los recursos procesales.

CAPÍTULO IV. RECURSOS PROCESALES DISPUESTOS POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO, LUEGO DE LA LEY 20.087. ANÁLISIS COMPARATIVO CON EL ANTERIOR PÁRRAFO 5º. DEL CAPÍTULO II, DEL TÍTULO I, DEL LIBRO V.

La ley 20.087, como ya se ha señalado, introdujo importantes cambios no solamente en la parte orgánica de la judicatura laboral, a través de la creación de un mayor número de juzgados del trabajo especiales; sino que, también, sustituyó el antiguo procedimiento del trabajo, por uno oral, concentrado y transparente, en donde el juez laboral interviene en el proceso directamente mediante audiencias orales. Esta reforma, introducida en el Código del Trabajo, también modificó de cierta forma el régimen de recursos procesales consagrado en el párrafo 5º, del capítulo II, del título I, del libro V del Código del Trabajo; todo lo cual amerita ser revisado en este capítulo.

Como primera gran modificación, cabe analizar el artículo 474 del Código del Trabajo luego de la reforma, dicho artículo dice así: *“Los recursos se regirán por las normas establecidas en este Párrafo, y supletoriamente por las normas establecidas en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil”*. De este artículo se desprende que, en materia de recursos procesales, debe estarse primeramente a la normativa dispuesta en el respectivo párrafo 5º, del capítulo II, del título I, del libro V; y sólo, de manera supletoria, debe aplicarse la normativa adjetiva civil, dispuesta en el Libro primero del Código de Procedimiento Civil, esto es, las disposiciones comunes a todo procedimiento.

El antiguo artículo 463 del Código del Trabajo, prescribía, como ya se señaló, lo siguiente *“En los juicios laborales tendrán lugar los mismos recursos que proceden en los juicios ordinarios en lo civil y se les aplicarán las mismas reglas en todo cuanto no se encuentre modificado por las normas de este párrafo”*. O sea, este artículo hace una expresa remisión a las normas del Código de Procedimiento Civil, en materia de recursos procesales, en consecuencia, se aplicaban exactamente las mismas normas adjetivas civiles, en todo aquello que no fuera modificado y regulado por el Código del Trabajo. Evidentemente que este artículo acometía en contra de los principios formativos del derecho procesal

del trabajo, al menos en cuanto a su redacción, ya que entregaba su regulación a un estatuto procesal, sustentado y regido por otro tipo de principios.

La nueva redacción que adopta este artículo 474 es evidentemente, un avance en esta materia, puesto que la remisión que realiza, el mencionado precepto, a las normas del Código de Procedimiento Civil, es sólo de manera supletoria, superando de este modo, la redacción del citado antiguo artículo 463 anterior a la reforma. Todo este análisis se plantea sólo a partir del tenor de lo expresado en la citada norma, sin perjuicio de las conclusiones que puedan extraerse de la exigua regulación realizada por la reforma.

Por otro lado esta remisión que realiza el mencionado artículo 474, no sólo ordena la aplicación en forma supletoria de la normativa procesal civil; sino que también limita en forma considerable el universo de recursos procesales aludidos por dicho precepto, ya que solamente se refiere a lo contenido por el libro primero del Código de Procedimiento Civil. Es decir, sólo abarcaría dicha remisión los recursos de apelación, de reposición, de aclaración, de rectificación o enmienda, recurso de hecho. No estando, de esta forma, incluidos en dicha remisión, los recursos de casación y el recurso de revisión, los cuales como se sabe, están reglamentados en el libro tercero de ese cuerpo normativo.

En cuanto a los recursos procesales expresamente contemplados y regulados en el Código del Trabajo luego de la reforma de la ley 20.087, el mencionado párrafo 5º, sólo dispone la reglamentación de los recursos de reposición y de apelación; en consecuencia, la normativa dispuesta es similar al régimen de recursos procesales estatuidos anterior a la reforma, incurriéndose así en el mismo error cometido por el código en su versión original, en donde la reglamentación de esta materia estaba escasamente desarrollada y sólo se limitó a la regulación de estos recursos. Entre los recursos procesales especialmente normados y su fuente legal respectiva, encontramos⁴⁰:

4.1 Recurso de reposición: como se enunció en el capítulo anterior, este recurso tiene por objeto la modificación de resoluciones de tramitación en el

⁴⁰ MACHIAVELLO CONTRERAS, Guido. apuntes de clases.

proceso y puede ser definido como “el acto jurídico procesal de impugnación que emana exclusivamente de la parte agraviada, y tiene por objeto solicitar al mismo tribunal que dictó la resolución que la modifique o la deje sin efecto”. La consagración legal de este recurso en el Código del Trabajo posterior a la reforma está en el artículo 475, el cual reza así *“La reposición deberá presentarse dentro de tercero día de notificada la resolución que se impugna, a menos que dentro de dicho término tenga lugar una audiencia, en cuyo caso deberá interponerse al iniciarse ésta. La reposición interpuesta en una audiencia deberá formularse verbalmente y resolverse en el acto.*

Lo que se desprende de este artículo, es que existen 2 oportunidades procesales para interponer este recurso de reposición:

1.-Dentro de tercero día desde notificación que se intenta impugnar.

2.-El inicio de la audiencia, en caso que esté fijada una audiencia dentro del plazo de 3 días desde la notificación que se pretende impugnar.

El recurso de reposición, interpuesto en una audiencia, debe interponerse en forma verbal y resolverse en el acto. En aquella reposición formulada en una audiencia, posteriormente se otorga traslado a la contraparte y luego de ello, el tribunal resuelve.

Este recurso de reposición está modificado en función de la dinámica del nuevo proceso laboral de la ley 20.087, ya que incorpora la posibilidad de impugnar una resolución dentro de una audiencia, y también ordena hacerlo en forma oral.

También se innova, en cuanto al plazo para interponerlo, dado que el plazo dispuesto por el Código de Procedimiento Civil, es de 5 días, desde la notificación de la resolución judicial que se pretende recurrir. Tampoco se distingue entre si las partes hacen valer nuevos antecedentes o no, el plazo de 3 días para reponer es fatal para la toda hipótesis, con excepción de la situación descrita en que si durante ese plazo estuviere fijada una audiencia, en cuyo caso deberá reponerse al comienzo de dicha audiencia.

Este artículo 474, es el único en el cual se hace alusión al recurso de reposición; por lo cual debe entenderse, que en todo aquello que no esté regulado debe aplicarse la normativa procedimental civil, consagrada en el libro primero del Código de Procedimiento Civil. En consecuencia, en lo que refiere a las resoluciones impugnables por medio de este recurso, estas serían, según las reglas generales, los autos y decretos.

4.2 Recurso de apelación: junto con el recurso de reposición, el recurso de apelación es el otro medio de impugnación de resoluciones judiciales dispuesto por el Código del Trabajo, luego de la ley 20.087. El nuevo artículo 476 dice así *“Sólo serán susceptibles de apelación laboral las sentencias definitivas de primera instancia, las interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien sobre medidas cautelares y las resoluciones que fijan el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social. En contra de la sentencia definitiva no procederán más recursos. Respecto del monto no cuestionado por el recurso, se seguirá su ejecución ante el tribunal que dictó la sentencia, como si ésta estuviere ejecutoriada. En todo caso, la apelación requerirá del ofrecimiento de garantía suficiente respecto del monto sobre el que ella versa. Tratándose de medidas cautelares, la apelación de la resolución que la otorgue o que rechace su alzamiento, se concederá en el solo efecto devolutivo. De la misma manera se concederá la apelación de las resoluciones que fijen las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social. En caso de rechazarse el recurso, la garantía se destinará al pago de lo ordenado en la sentencia”*.

De este modo, el nuevo artículo 476, señala, al igual que el anterior artículo 465, que sólo serán apelables las sentencias definitivas de primera instancia, al igual que las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación. Este artículo tiene la virtud de especificar la naturaleza jurídica procesal de la resolución recurrible, recordemos que el anterior artículo 465 prescribía que sólo eran apelables, además de las sentencias definitivas, las resoluciones que ponían término al juicio o hacían imposible su continuación, sin aludir a la naturaleza jurídica de la resolución

recurrida. También son apelables las resoluciones judiciales que se pronuncian sobre las medidas cautelares, así como la resolución que fija los montos de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social. En contra de la sentencia definitiva, no se admiten más recursos que la apelación, descartando, en consecuencia el recurso de casación en materia laboral, como ya se anticipó en párrafos anteriores.

El nuevo artículo 477, establece, a su vez, las causales por las cuales procede el recurso de apelación laboral, dicho artículo reza así *“El recurso de apelación laboral sólo podrá tener por objeto: a) Revisar la sentencia de primera instancia, cuando ésta haya sido dictada con infracción de garantías constitucionales, o de normas legales que influyan sustancialmente en lo dispositivo del fallo. b) Revisar los hechos declarados como probados por el tribunal de primera instancia, cuando se advierta que en su determinación se han infringido, en forma manifiesta, las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. c) Alterar la calificación jurídica de los hechos, sin alterar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.*

Como se desprende de este artículo, la procedencia del recurso de apelación laboral, se ha restringido abiertamente, dado que sólo prospera en la medida que se invoque algunas de estas 3 causales; pasando de esta forma a convertirse en un recurso extraordinario, superando la concepción del recurso de apelación, como un recurso ordinario, de instancia, en donde su única causal genérica radicaba en el agravio del litigante afectado. También se supera aquella concepción del recurso de apelación, en la cual se facultaba a las partes para poder objetar una resolución para efectos de revisar los hechos establecidos en primera instancia, ahora sólo es admisible tal efecto en la medida que se pruebe la infracción a las reglas de la sana crítica.

Las causales establecidas por este artículo 477, merecen ciertos comentarios. En cuanto a la primera, esto es, revisar la sentencia de primera instancia, cuando ésta haya sido dictada con infracción de garantías constitucionales, o de normas legales que influyan sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Cabe decir al respecto, que la mencionada causal, limita en

forma importante el ámbito de acción para efectos de impugnar una resolución; dado que el Código del Trabajo, luego de la reforma, en el artículo 459 número 5, el cual menciona los requisitos que debe contener la sentencia definitiva, por un lado exige, que la sentencia definitiva contenga 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; y por otro lado, en el artículo 477, ya citado, sólo acepta que se interponga el recurso de apelación, fundándose en la infracción de las garantías constitucionales y de los preceptos legales; omitiéndose, de esta forma, la vulneración de los tratados internacionales y los principios del derecho y la equidad, como causal para la interposición del respectivo recurso. En síntesis, esta severa reducción del margen de causales de procedencia del recurso de apelación, atenta en contra de los principios de los trabajadores, debido a que en la vida laboral, existen una serie de prácticas repudiables por parte de los empleadores en contra de los trabajadores, que al no estar contempladas en las garantías constitucionales, ni en la ley, haría imposible que el juez del trabajo pudiera zanjar ciertas situaciones. Muchas de esas prácticas están prescritas y condenadas en tratados internacionales, muchas de esas situaciones no están tipificadas en ninguna parte, por lo que podrían ser subsumidas y condenadas dentro del marco de los principios generales del derecho o la equidad. El mencionado artículo 477 en su letra “a”, no le entrega al litigante agraviado una herramienta para resarcirse de situaciones no descritas por la Constitución y por la ley, lo cual, sin lugar a dudas, acarrea, una enorme indefensión para los derechos de las partes.

Otro comentario respecto de esta causal, que merece alguna reflexión, es la voluntad del legislador relativa a eliminar el recurso de casación, en materia de recursos procesales; no sólo por lo establecido en el artículo 474, ya citado, el cual señala que sólo se aplicarán supletoriamente, la normativa adjetiva civil, dispuesta en el libro primero del Código de Procedimiento Civil, y el recurso de casación no está consagrado en ese libro. Sino que, también, por la causal dispuesta en este artículo 477, letra “a”, el cual prescribe, como se señaló, que sólo procede el recurso de apelación laboral en la medida que se haya cometido un infracción a la ley que influya en la parte dispositiva del fallo, es decir, de trata

básicamente de la misma causal dispuesta en el artículo 767 del Código de Procedimiento Civil, que consagra el recurso de casación en el fondo. Esto se relaciona y obedece a la intención del legislador de convertir al recurso de apelación en un recurso de derecho más que uno de instancia, pasando de esta forma a sustituir al antiguo recurso de casación.

El artículo 477, letra “b”, a su vez, prescribe como causal por la cual procede el recurso de apelación laboral, la revisión de los hechos declarados como probados por el tribunal de primera instancia, cuando se advierta que en su determinación se han infringido, en forma manifiesta, las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Resulta difícil imaginarse cómo puede vulnerarse las normas sobre la sana crítica y más aún, resulta difícil explicarse cómo puede probarse esta infracción, dado que la contravención de las reglas de la sana crítica entra en un terreno absolutamente subjetivo, por lo cual, difícilmente pueda establecerse su transgresión. Esta limitante podría tener algún tipo de sustento en el proceso civil, en donde predomina un sistema legal tasado morigerado, y esas normas, en consecuencia, son susceptibles de infringirse de alguna forma. Estas limitantes, al recurso de apelación, no existen, en materia procesal civil, por lo que no se justifica su consagración en materia procesal laboral, ya que no hace otra cosa que dificultar el uso de este recurso.

Como se explicó en los párrafos precedente, el recurso de apelación, luego de la reforma introducida por la ley 20.087, ha restringido su ámbito de aplicación en forma considerable, a través de la enunciación y de exigencias de determinadas causales, lo cual, sin duda, desvirtúa su condición de recurso ordinario y de fácil interposición; y por consiguiente, se acomete de alguna forma, en contra del principio de la doble instancia consagrado en nuestra legislación, al poner trabas a la interposición del recurso.

Inclusive, en el procedimiento monitorio, contemplado en los artículos 496 y siguientes del Código del Trabajo posterior a la ley 20.087, se prescribe que la sentencia dictada en el mencionado procedimiento, sólo será recurrible de apelación laboral a través de la causal primera del artículo 477, esto es, para

revisar la sentencia de primera instancia, cuando ésta haya sido dictada con infracción de garantías constitucionales, o de normas legales que influyan sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Todo aquello, cercena más aún la posibilidad de impugnar la sentencia, mediante el recurso de apelación en este procedimiento, el cual, por características, está destinado, a resolver los conflictos de personas que cuentan con precarios empleos, como el caso de los temporeros. El nuevo artículo 502 regula aquello *“contra la sentencia que se dicte en este procedimiento sólo se podrá recurrir en virtud de lo establecido en la letra a) del artículo 477.”*

También sucede algo similar en el procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas, dado que el artículo 503, del Código del Trabajo posterior a esta reforma, sólo admite como causal del recurso de apelación la establecida en el mencionado artículo 477, en su letra “a”; esto es, para efectos de revisar la sentencia de primera instancia, cuando ésta haya sido dictada con infracción de garantías constitucionales, o de normas legales que influyan sustancialmente en lo dispositivo del fallo y la causal contemplada en la letra “c”, esto es, alterar la calificación jurídica de los hechos, sin alterar las conclusiones fácticas del tribunal inferior . De manera, que en este procedimiento el también la aplicación de este recurso es también restringida. El artículo que alude a esos efectos es el nuevo 503, el cual en su inciso final prescribe lo siguiente *“Contra la sentencia que resuelva la reclamación sólo se podrá recurrir en virtud de lo establecido en las letras a) y c) del artículo 477. La sentencia que falla la apelación no será objeto de recurso alguno”*.

Otro artículo alusivo al recurso de apelación es el 478, el cual dice así: *“La apelación laboral deberá interponerse en el plazo de cinco días contado desde la notificación de la respectiva resolución a la parte que la entabla. El apelante, al deducir el recurso, deberá fundarlo someramente, exponiendo las peticiones concretas que formula respecto de la resolución apelada”*. O sea, se trata de una disposición muy similar a la contenida en el Código del Trabajo, en su artículo 466, anterior a la reforma. Esta norma, exige que el recurso sea interpuesto dentro de los 5 días posteriores su notificación, como también que el escrito

respectivo esté fundado y contenga peticiones concretas. Se trata básicamente de los requisitos exigidos para la interposición del recurso.

En tanto, que el artículo 479, establece “*Los antecedentes se enviarán a la Corte de Apelaciones dentro de tercer día de notificada la resolución que concede el último recurso de apelación. Las partes se considerarán emplazadas en segunda instancia por el hecho de notificárseles la concesión del recurso de apelación. No será necesaria la comparecencia de las partes en segunda instancia.* Este artículo sostiene que las partes se entienden notificadas por la notificación de la concesión del recurso, así como también prescribe que no es necesaria la comparecencia en la segunda instancia; en consecuencia, no es posible que se declare desierto el recurso de apelación como en materia procesal civil; se trata de una norma muy similar a la dispuesta en el anterior 467 del Código del Trabajo.

El artículo 480, es alusivo a la prueba en segunda instancia y señala lo siguiente “*En segunda instancia no será admisible prueba. Excepcionalmente, la Corte de Apelaciones podrá admitir prueba documental, siempre que la parte que la presente justifique haber estado imposibilitada de rendirla en primera instancia. Sin perjuicio de lo anterior, podrá producirse prueba sobre las circunstancias que constituyeren la causa invocada, y siempre que ésta haya sido ofrecida en el escrito de interposición del recurso. La prueba se recibirá en la audiencia de acuerdo a las normas que rigen su recepción en el procedimiento ordinario laboral*”. Este artículo limita la posibilidad de rendir prueba en segunda instancia, admitiéndose sólo la documental, en la medida que se justifique haber estado impedido de rendirla en primera instancia; se trata de una norma muy similar al anterior 469, no innovándose demasiado en esta materia. En el inciso segundo faculta al litigante que hubiere interpuesto el recurso de apelación, para rendir prueba sobre la causal invocada, esto es, sobre las 3 causales del 477; para estos efectos, ordena ofrecer los medios de prueba en el escrito del recurso de apelación. Luego de ello, el artículo señala que la prueba se recibirá en una audiencia de acuerdo a las normas del procedimiento ordinario laboral, es decir, este artículo pareciera indicar que para su respectiva rendición se remite a las normas acerca de la audiencia de juicio. Es decir, tal como en el procedimiento

ordinario laboral la prueba se ofrece en la audiencia preparatoria y se rinde en la audiencia de juicio; en segunda instancia, del tenor del citado artículo, se aprecia que en el escrito del recurso de apelación se ofrece la prueba y se rinde en una audiencia especial destinada a esos efectos, la cual es regida por las normas del procedimiento laboral ordinario, más precisamente, las normas sobre la audiencia de juicio.

El artículo 481, hace alusión a la preferencia de la cual gozan las causas laborales, dicho artículo reza así *“Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y su conocimiento se ajustará estrictamente al orden de su ingreso al tribunal. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 69 del Código Orgánico de Tribunales, deberá designarse un día a la semana, a lo menos, para conocer de ellas, completándose las tablas si no hubiere número suficiente, en la forma que determine el Presidente de la Corte de Apelaciones, quien será responsable disciplinariamente del estricto cumplimiento de esta preferencia. Si el número de causas en apelación hiciese imposible su vista y fallo en un plazo no superior a dos meses, contado desde su ingreso a la Secretaría, el Presidente de la Corte de Apelaciones que funcione dividida en más de dos salas, determinará que una de ellas, a lo menos, se aboque exclusivamente al conocimiento de estas causas por el lapso que estime necesario para superar el atraso”*. Se trata exactamente del mismo artículo 471 del Código del Trabajo anterior a la reforma, sin ningún tipo de variación. La finalidad de la norma es bien intencionada sin duda, en cuanto a que se le otorgue a las causas laborales preferencia para su vista, el problema radica en la imposibilidad de llevar a cabo lo dispuesto por ese artículo, la práctica indica que las cortes no respetan esta preferencia, pasando de esta forma este artículo a transformarse en letra muerta, como ya se adelantó en el capítulo anterior. A continuación⁴¹, se muestra un cuadro que da cuenta de esta realidad; cabe señalar, para efectos de comprender el siguiente cuadro que esta proporción corresponde a la división entre el número de causas civiles y laborales falladas y el total de causas civiles y laborales ingresadas. Si tomamos como ejemplo a

⁴¹ GAZMURI, Consuelo. La segunda Instancia laboral, <www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-88665_recurso_1.pdf>, 2005 [fecha de consulta 20 de diciembre del 2009].

Arica, año 2000, esto significa que de cada 100 causas civiles pendientes, 95 son falladas y de cada 100 causas laborales pendientes, 93 son falladas.

Corte	2000		2001		2002	
	civil	laboral	civil	laboral	civil	laboral
Arica	0.95	0.93	0.86	0.95	0.92	0.85
Iquique	0.92	0.89	0.87	0.92	0.82	0.89
Antofagasta	0.88	0.91	0.91	0.89	0.80	0.82
Copiapó	0.92	0.97	0.94	0.99	0.93	0.90
La Serena	0.79	0.88	0.70	0.85	0.78	0.90
Valparaíso	0.63	0.37	0.59	0.39	0.60	0.27
Santiago	0.30	0.38	0.29	0.48	0.33	0.55
San Miguel	0.56	0.74	0.58	0.84	0.57	0.69
Rancagua	0.84	0.89	0.89	0.87	0.80	0.86
Talca	0.56	0.83	0.44	0.88	0.35	0.71
Chillán	0.77	0.97	0.72	0.90	0.65	0.84
Concepción	0.74	0.73	0.77	0.72	0.81	0.88
Temuco	0.52	0.57	0.60	0.74	0.54	0.90
Valdivia	0.91	0.92	0.91	0.88	0.92	0.93
Puerto Montt	0.87	0.92	0.88	0.92	0.79	0.73
Coihaique	1.00	1.00	1.00	1.00	0.93	0.88

Este cuadro da cuenta de lo expuesto anteriormente en relación a la nula preferencia que se le otorga a las causas laborales en relación a las causas civiles, pasando de esta forma las causas laborales a ser causas civiles y corrientes para efectos de su vista, y entregándose, prácticamente la misma prevalencia para su conocimiento y fallo; más aún, en el caso de la Corte de Valparaíso, las causas civiles tienen lisa y llanamente preferencia sobre las causas laborales.

Por lo recién expuesto es que el mencionado artículo 481, que reproduce en los mismos términos al antiguo artículo 471, no soluciona el problema; ya que para ello se requiere de una mayor dotación de recursos al poder judicial y de una mayor voluntad por parte de este poder para respetar esa preferencia.

El nuevo artículo 482 del Código del Trabajo, establece lo siguiente *“La sentencia deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días contado desde el término de la vista de la causa. La Corte de Apelaciones se hará cargo en su fallo de las argumentaciones formuladas por las partes”*. Es una norma muy similar, a la contenida en el anterior artículo 473, sólo que obvia el inciso tercero de ese artículo, en donde se hacía alusión a la devolución del expediente al tribunal a quo, para efectos de su cumplimiento; la razón de su exclusión es evidente, ya que el nuevo proceso laboral se desarrolla en base a audiencias orales, cuyo registro consta en medios audiovisuales, descartando por tanto, que el proceso se desenvuelva materialmente en base al expediente.

El artículo 483, a su vez, prescribe lo siguiente *“Si de los antecedentes de la causa apareciere que el tribunal de primera instancia ha omitido pronunciarse sobre alguna acción o excepción hecha valer en el juicio, la Corte se pronunciará sobre ella. Podrá, asimismo, fallar las cuestiones tratadas en primera instancia y sobre las cuales no se haya pronunciado la sentencia por ser incompatibles con lo resuelto. Deberá la Corte, en todo caso, invalidar de oficio la sentencia apelada, cuando aparezca de manifiesto que se ha faltado a un trámite o diligencia que tenga el carácter esencial o que influya en lo dispositivo del fallo. En el mismo fallo señalará el estado en que debe quedar el proceso y devolverá la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución, salvo que el vicio que diere lugar a la invalidación de la sentencia fuere alguno de los contemplados en los objetivos contenidos en las causales a) o c) del artículo 477, y en haber sido pronunciada con omisión de cualquiera de los requisitos enumerados en el artículo 459, en cuyo caso el mismo tribunal deberá, acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, dictar la sentencia que corresponde con arreglo a la ley”*. Los dos primeros incisos de este artículo son una copia exacta del antiguo artículo 472, en donde, como se mencionó en el capítulo anterior, se le otorga competencia el tribunal de segunda instancia, para conocer y juzgar cuestiones ventiladas en primera instancia, pero no resueltas en esta; es decir, se trata de alguna acción o excepción que se haya hecho valer en la demanda o contestación, y sobre la cual, que el tribunal haya obviado resolverla, en cuyo caso la fallará la corte.

En relación al inciso tercero del artículo 483, se faculta al tribunal de alzada para invalidar de oficio la sentencia apelada cuando aparezca de manifiesto que se ha faltado

a un trámite o diligencia que tenga carácter de esencial o que influya en lo dispositivo del fallo. El código, en este artículo, hace referencia a los trámites o diligencias esenciales; con respecto a aquello, parece inevitable la conclusión de que se esté remitiendo, en esta parte, a la normativa dispuesta en el libro tercero del Código de Procedimiento Civil, relativa al recurso de casación, dado que ni el Código del Trabajo, ni el libro primero del Código de Procedimiento Civil, define lo que es un trámite o diligencia esencial. Este artículo 483, inciso tercero, está contrariando a lo dispuesto en el nuevo artículo 474, el cual señala que sólo se aplicará en forma supletoria las disposiciones comunes a todo procedimiento, consagrado en el libro primero del Código de Procedimiento Civil; y el recurso de casación está contemplado en el libro tercero de ese cuerpo normativo. Esta contradicción, desde el punto de vista de técnica legislativa, es inaceptable.

El artículo 483, inciso tercero, luego de dotar al tribunal de alzada de la facultad de invalidar de oficio una sentencia, señala que en ese mismo fallo, en que proceda la invalidación de oficio, señalará el estado en que deberá quedar la causa y devolverá esta dentro del segundo día de pronunciada al resolución. Esto, salvo que el vicio por el cual se invalide la sentencia sea algunos de los vicios contemplados en el artículo 477, letra "a", esto es, para revisar la sentencia de primera instancia, cuando ésta haya sido dictada con infracción de garantías constitucionales, o de normas legales que influyan sustancialmente en lo dispositivo del fallo; y letra "c" para alterar la calificación jurídica de los hechos, sin alterar las conclusiones fácticas del tribunal inferior; como también cuando en la sentencia se haya omitido los requisitos del artículo 459 del Código del Trabajo. En esos casos, el tribunal mismo deberá dictar sentencia, sin necesidad de devolver el proceso al tribunal a quo. En caso de que se verifique alguna de estas hipótesis antedichas el tribunal de alzada estaría fallando en única instancia, y ante la cual tampoco procedería el recurso de casación; por lo cual, indudablemente las partes se encontrarían en absoluta indefensión para poder impugnar dicha resolución, lo cual atentaría en contra de la posibilidad de objetar las resoluciones judiciales, propias de un debido proceso.

Por último, el artículo 484, establece la preferencia de las causas laborales en sede de Corte Suprema, dicho artículo dice así "*Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y conocimiento en la Corte Suprema*". Se trata exactamente del mismo artículo 473 bis, anterior a la reforma de la ley 20.087. Resulta extraño e

incomprensible como podría conocer y fallar una causa laboral la mencionada Corte, dado que el artículo 474, excluye la aplicación del recurso de casación en materia laboral, Dicha norma era plenamente justificable con anterioridad a la reforma, pero con posterioridad a esta, el objetivo del legislador apuntó a excluir ese recurso y reemplazarlo por el nuevo recurso de apelación; pero los ya mencionados artículos 483, inciso tercero y 484 enturbian la voluntad de la reforma en relación al recurso de casación.

La razón por la cual el recurso de apelación, sufre importantes modificaciones luego de la ley 20.087,⁴² pasando de esta forma a ser concebido como un recurso extraordinario; es que este recurso, tal como estaba regulado antes de la reforma, no es compatible con un procedimiento en donde impere el principio de la oralidad, ya que para ello sería estrictamente necesario recrear una instancia, ante el tribunal de alzada, similar a las audiencias desarrolladas durante el procedimiento oral; esa conclusión arrojó el Foro para la reforma de la justicia laboral y previsional, instancia técnica convocada por el poder ejecutivo para preparar las bases de la reforma a la justicia laboral⁴³. Esa conclusión también se extrae, si observamos el escaso margen otorgado por la ley, anterior a la reforma, para rendir prueba ante el tribunal de alzada. En la reforma procesal penal, ya se legisló en este sentido, reduciendo en forma considerable las posibilidades de aplicación del recurso apelación, procediendo este sólo en contra de determinadas resoluciones emitidas por el juez de garantía y eliminando toda posibilidad de recurrirse, mediante este recurso, en contra las sentencias dictadas por el Tribunal Oral en lo Penal.

Por otro lado se arguye qué tipo de idoneidad para juzgar se puede arrogar un tribunal de alzada, entendiendo que el tribunal de primera instancia se cerciora de los hechos y de sus respectivos medios de pruebas a través de una audiencia oral, sin intermediarios, en donde toma conocimiento del objeto del juicio en forma directa e inmediata, percibiendo todo aquello mediante sus propios sentidos. En segunda instancia, por muy connotada e ilustrada que sea la calidad y experiencia de sus respectivos ministros, no están provistos de las condiciones para conocer y juzgar, que

⁴² HISTORIA DE LA LEY Nº 20.087, Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo,[en línea] <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20087/HL20087.pdf> [consulta: 20 diciembre 2009]

⁴³ GAZMURI, Consuelo. La segunda Instancia laboral, <www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-88665_recurso_1.pdf>, 2005 [fecha de consulta 20 de diciembre del 2009].

le confiere sobre los hechos de la causa, el nuevo procedimiento del trabajo, por lo cual no estarían en una óptima posición para revisar los fallos de primera instancia. El hecho de que ejerzan jurisdicción y tomen conocimiento del asunto por medio de actas, desvirtúa en fin central de la reforma.

Pese a la recién expuesto, la consagración de este nuevo recurso de apelación merma en forma importante las posibilidades de objeción de las resoluciones judiciales. El propósito de disminuir el lapso de tiempo de resolución de los litigios laborales no puede cumplirse a cualquier costo. La reducción del margen de aplicación y uso del recurso de apelación, según mi opinión, atenta y lesiona el principio del derecho al debido proceso, consagrado en el artículo 19 N° 3, de la Constitución Política del Estado y en numerosos tratados internacionales ratificados por Chile; puesto que elimina la posibilidad de control y de revisión de las resoluciones judiciales a través de una causal genérica como lo era el agravio, y reduce severamente la posibilidad de objetar los hechos establecidos en primera instancia.

Tampoco puede tomarse como referencia la reforma procesal penal, ya que, si bien es cierto que, en esta, se restringe el ámbito de aplicación de este recurso a las resoluciones dictadas por el Juez de Garantía, y elimina la posibilidad de interponer este recurso en contra de las sentencias dictadas por el Tribunal Oral en lo Penal; también es cierto, que el tribunal oral en lo penal es un órgano colegiado, de tres jueces, por tanto, en la resolución de un asunto se delibera previamente para llegar a un fallo, en consecuencia, la probabilidad de error judicial, en la dictación de sentencias en esta materia, se reduce drásticamente. La reforma procesal laboral, en primera instancia, resuelven tribunales unipersonales, a diferencia del proceso penal; por lo cual ambas reformas, en este aspecto, no son comparables, el margen de error probable en una resolución de un tribunal unipersonal se acrecienta de sobremanera en materia procesal laboral. Por otro lado, en materia procesal penal, se estatuye, como mecanismo de impugnación de resoluciones judiciales, el recurso de nulidad, en contra de las sentencias definitivas dictadas por el Tribunal oral en lo penal, el cual está reglamentado con un número mucho más amplio de causales que el recurso de apelación laboral; en consecuencia, la sentencia definitiva, en materia procesal penal, es susceptible de otro tipo de recursos distintos del recurso de apelación; por lo tanto el derecho a impugnar y a solicitar revisión judicial no se coarta en esta sede.

Por otro lado, me parece que la finalidad buscada por esta reforma traducida en la reducción de los tiempos de resolución de los asuntos laborales, no se consigue de la mejor forma disminuyendo, el ámbito de aplicación de la posibilidad de interposición de recursos procesales; puesto que, como se mencionó párrafos atrás, esto conculca el principio del debido proceso, más precisamente el derecho de solicitar revisión de las resoluciones judiciales.

Creo que la solución más adecuada para conciliar la plena institucionalidad de los recursos procesales, más precisamente el recurso de apelación y los principios del nuevo procedimiento laboral, pasa por dos cosas;

1.- Por extender los principios formativos del nuevo proceso laboral civil a la segunda instancia; más que por limitar el universo de recursos procesales, al que las partes pueden acceder para impugnar una resolución. Sería más satisfactorio dotar a la segunda instancia, de un procedimiento de similares características al propuesto por la reforma procesal laboral de la ley 20.087, en cuanto a los principios de oralidad, intermediación y de celeridad. Que se pueda reproducir de la forma más fidedigna posible una audiencia, semejante a la desarrollada en primera instancia, de manera tal que el tribunal de alzada se cerciore de primera fuente del objeto del recurso. Todo aquello, sin duda, respaldado por una inversión en recursos que permita aquello. Según lo presupuestado, el procedimiento laboral, en primera instancia, debería prolongarse máximo hasta 3 meses, la misma ley provee mecanismos para respetar aquello. En la práctica del sistema actual, la tramitación del recurso de apelación se extiende, en cuanto a su período de resolución, hasta los 5 meses inclusive en las cortes más importantes. A continuación se expresan algunos cuadros, que dan cuenta de los tiempos de demora en la resolución de las causas laborales en las cortes de apelaciones más importantes del país.

Corte de Santiago

Total apelaciones revisadas	600	20% total año 2003
De 0 a 150 días	25	4%
De 150 a 180 días	6	1%
De 180 a 210 días	2	0%
De 210 a 240 días	6	1%
Más de 240 días	561	94%

Corte de San Miguel

Total apelaciones revisadas	120	20% total año 2003
De 0 a 150 días	74	62%
De 150 a 180 días	17	14%
De 180 a 210 días	11	7%
De 210 a 240 días	7	6%
Más de 240 días	11	9%

Corte de Valparaíso

Total apelaciones revisadas	110	20% total año 2003
De 0 a 150 días	0	0%
De 150 a 180 días	3	3%
De 180 a 210 días	41	37%
De 210 a 240 días	31	28%
Más de 240 días	35	32%

Corte de Concepción

Total apelaciones revisadas	170	20% total año 2003
De 0 a 150 días	148	87%
De 150 a 180 días	16	9%
De 180 a 210 días	3	2%
De 210 a 240 días	1	0%
Más de 240 días	2	1%

Estos cuadros estadísticos, dan cuenta que en las Cortes con mayores volúmenes de causas, la resolución de los litigios laborales en un porcentaje importante exceden los 150 días para su resolución. El caso de la Corte de Apelaciones de

Santiago es el más preocupante, ya que el 94% de las apelaciones laborales, se excedieron en más de 240 días, o sea, 8 meses. No existiendo, de esta forma, un correlato entre el tiempo de demora de los litigios laborales del diseño de la reforma y la realidad de los tiempos entregados por las cifras exhibidas, en los cuadros respectivos, sobre las apelaciones laborales.

Lo que se pretende demostrar con estas estadísticas, es que el diagnóstico actual de los tiempos de demora en la resolución de las causas laborales en segunda instancia, da cuenta, que los litigios del trabajo ante los tribunales de alzada, son excesivamente extensos. Esta es, a priori, una de las tantas causas que motivaron la reforma procesal laboral impuesta por la ley 20.087. Ahora bien, del examen descrito en los párrafos precedentes, sobre el recurso de apelación, no denota un mayor esfuerzo por parte del legislador en orden a reformar sustancialmente la tramitación del recurso de apelación en la segunda instancia. La única gran transformación introducida por la ley 20.087, va dirigida a restringir el margen de aplicación del recurso de apelación, transformándolo en un recurso extraordinario, cuya admisibilidad depende de la verificación de determinadas causales. Al parecer los prolongados tiempos de demora actuales de las apelaciones laborales, pretenden ser erradicados y subsanados, por la ley 20.087, a través de la imposición de determinadas cortapisas a la interposición del recurso de apelación; lo cual derivaría eventualmente en una disuasión por parte de los litigante el momento de pretender impugnar una resolución judicial, para efectos de disminuir la carga de trabajo de las Cortes. Debería haberse desplegado un mayor esfuerzo en la regulación de estas materias, de modo tal que los principios de la oralidad, intermediación y celeridad estén presentes en esta instancia, quizás la única norma que recepciona esta idea parece ser el ya mencionado artículo 480, que norma la prueba en segunda instancia, el cual prescribe que la prueba se recibirá en la audiencia de acuerdo a las normas que rigen su recepción en el procedimiento ordinario laboral, es decir, se remite a las normas de primera instancia. Me parece sumamente precaria, la normativa dispuesta para la segunda instancia e insuficiente los esfuerzos por parte del legislador para efectos de reducir los tiempos de demora de las apelaciones laborales.

2.- Por otro lado, creo que es necesario, tal como se hizo en primera instancia, crear una judicatura de alzada especializada en asuntos laborales, como alguna vez sucedió en nuestro país, con las cortes laborales y se enunció en el capítulo primero de

este trabajo, al menos en las ciudades más importantes. O por último crear salas especializadas, en las cortes de apelaciones, que permitan resolver de mejor forma los litigios de índole laboral, y permitan de esta forma optimizar el trabajo de las cortes. O también establecer cuotas de abogados integrantes especialistas en cuestiones laborales. Todo aquello con la finalidad de optimizar el trabajo de las Cortes a través de ministros que conozcan mejor las vicisitudes de las necesidades del ramo y, a su vez, descongestionar, la carga de trabajo de las Cortes de apelaciones ordinarias.

4.3 Demás recursos procesales que rigen al proceso laboral, luego de la ley 20.087.

Luego de la reforma introducida por la ley 20.087, al Código del Trabajo, se modificó parcialmente el régimen de recursos procesales; regulando en forma expresa, como se mencionó dos de ellos, al recurso de reposición y al recurso de apelación. En cuanto al primero, como se señaló, sólo se hizo alusión a éste, en el artículo 475 para efectos de adaptarlo a las necesidades del nuevo procedimiento. En lo que dice relación al segundo, esto es, al recurso de apelación, este se reguló exhaustivamente, modificando ciertos aspectos para efectos de compatibilizarlo con los principios del nuevo proceso. En cuanto a los demás recursos procesales provistos por el Código del Trabajo luego de la reforma, cabe analizar el nuevo artículo 474, que prescribe lo siguiente *“Los recursos se regirán por las normas establecidas en este Párrafo, y supletoriamente por las normas establecidas en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil”*.

Ya se mencionó que la redacción ofrecida por este artículo no es sólo distinta, sino que mejor a la anterior entregada por el código, ya que en este precepto la remisión a las normas procesales civiles es sólo supletoria y sólo alude al Libro primero del Código de Procedimiento Civil, esto es, a las disposiciones comunes a todo procedimiento, con las diversas consecuencias. El universo de recursos procesales se restringe en forma importante, en relación al Código del Trabajo anterior a la reforma, puesto que no todos los recursos procesales civiles están consagrados en dicho libro. Los recursos procesales que siguen vigentes en el nuevo proceso laboral, luego de la reforma de la ley 20.087 son los siguientes⁴⁴:

⁴⁴ FIGUEROA, Juan Agustín, apuntes de clases.

4.3.1 RECURSOS DE ACLARACIÓN O INTERPRETACIÓN Y DE RECTIFICACIÓN O ENMIENDA. Estos recursos, como se expresó en el capítulo anterior, está establecido en el artículo 182 del Código de Procedimiento Civil, el cual consagra el principio de desasimiento del tribunal. Ambos recursos están regulados en forma común, ya que su tramitación es idéntica. El recurso de aclaración o interpretación tiene por objeto, como lo señala su nombre interpretar o aclarar una sentencia oscura e ininteligible. En tanto que el recurso de rectificación y enmienda se pide al respectivo tribunal que la rectifique o enmiende por errores manifiestos de copia, de referencia, numéricos u otros.

4.3.2 RECURSO DE HECHO CIVIL: este recurso está consagrado en los artículos 196, 203, 204, 205 y 206 del Código de Procedimiento Civil. Se trata de un recurso que se interpone con el objeto que el tribunal ad quem enmiende, conforme a derecho, los agravios inferidos por el tribunal a quo al pronunciarse sobre la concesión de un recurso de apelación. Este recurso es plenamente aplicable en el proceso laboral, no sólo por la remisión del artículo 474, sino que también, porque la reforma estatuye la admisibilidad del recurso de apelación, por consiguiente, es perfectamente posible que se cause un agravio en la interposición de este recurso.

Ambos recursos está regulados por el libro primero del Código de Procedimiento Civil, en consecuencia, según lo dispuesto por el, ya citado, nuevo artículo 474 del Código del Trabajo, son plenamente aplicables en materia procesal laboral. Luego de esta reforma impuesta por la ley 20.087, resultaron damnificados varios recursos procesales, ya que la remisión realizada por ese artículo es derechamente más acotada que en el anterior artículo 463. Entre los recursos procesales excluidos por la reforma se encuentran los siguientes:

4.3.3 RECURSO DE CASACIÓN EN LA FORMA: es un recurso extraordinario que la ley concede a la parte agraviada en contra de determinadas resoluciones judiciales para obtener su anulación cuando han sido dictadas con omisión de sus requisitos formales o dentro de un procedimiento vicioso.

4.3.4 RECURSO DE CASACIÓN EN EL FONDO Es un recurso extraordinario que se concede a la parte agraviada, en contra de determinadas resoluciones judiciales, para obtener su anulación cuando han sido dictadas con infracción de ley, siempre que dicha infracción haya influido substancialmente en lo dispositivo del fallo.

Ambos recursos en materia civil, se encuentran reglamentado en los arts. 764 a 809 del Código de Procedimiento Civil, esto es, el libro tercero de dicho cuerpo; por consiguiente no cabe su aplicación en materia procesal laboral. La razón que tuvo el legislador para suprimir este recurso, es que se entendió que las causales del recurso de apelación que se consignan en la reforma examinada tienden a idénticos objetivos que el recurso de casación en el fondo tornándolo, entonces, innecesario. Ahora bien, se incluyó en este acápite la alusión a este recurso, debido a las dudas suscitadas en relación al artículo 484, el cual prescribe que las causas laborales tienen preferencia para su vista y fallo en la Corte Suprema y en relación al inciso tercero del artículo 483, el cual, como se mencionó en su oportunidad se estaría remitiendo a las normas del recurso de casación. Ambos artículos denotan que la exclusión del recurso de casación no es del todo clara.

4.3.5 EL RECURSO DE REVISIÓN es un recurso extraordinario cuya finalidad es que la Corte Suprema revea sentencias definitivas, firmes o ejecutoriadas, en los casos expresamente autorizados por la ley. Está reglamentado en los artículos 810 y siguientes, al igual que el recurso de casación, está contemplado en el libro tercero del Código de Procedimiento Civil, por lo cual queda excluido su ámbito de aplicación del proceso laboral. Las causales por las cuales procede este recurso son: 1.- Si se ha fundado en documentos declarados falsos por sentencia ejecutoria, dictada con posterioridad a la sentencia que se trata de rever. 2.- Si pronunciada en virtud de prueba de testigos, han sido éstos condenados por falso testimonio dado especialmente en las declaraciones que sirvieron de único fundamento a la sentencia. 3.- Si la sentencia firme se ha ganado injustamente en virtud de cohecho, violencia u otra maquinación fraudulenta, cuya existencia haya sido declarada por sentencia de término. 4.- Si se ha pronunciado contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada y que no se alegó en el juicio en que la sentencia firme recayó.

Este recurso tampoco cabe aplicarlo, por la ya mencionada y acotada restricción efectuada por el artículo 474. Este artículo está consagrado en el libro tercero del Código de Procedimiento Civil.

Otros recursos procesales plenamente aplicables en materia procesal laboral, pero que no estarían consagrados en Código de Procedimiento Civil, serían el recurso de queja y el recurso de protección, ya definidos en el capítulo anterior de este trabajo, pese a que no tienen una regulación expresa en la reforma del Código del Trabajo se trata de dos instituciones que están consagradas en el Código Orgánico de Tribunales y en la Constitución Política del estado, respectivamente y que por lo tanto, rige su aplicación a plenitud en este nuevo procedimiento laboral.

En cuanto al recurso de queja, este sería plenamente aplicable en la medida que el recurso de casación no sea aplicable en materia procesal laboral; eso es así, dado que el recurso de queja exige para su procedencia que la resolución no admita ningún otro recurso. Es por ello que en la discusión de la ley 20.260, se especificó que si se excluye en forma definitiva el recurso de casación del proceso laboral, se corre el peligro de “revivir” el recurso de queja, para eventualmente impugnar, la resolución que falla un recurso de apelación.

4.4 Breves reflexiones acerca de los recursos procesales en el Código del Trabajo, luego de las modificaciones de la ley 20.087

Luego de haber hecho una descripción de los recursos procesales expresamente consagrados, en el procedimiento laboral, luego de la ley 20.087, y de haber enunciado los recursos reglamentados en el Código de Procedimiento Civil, que continúan rigiendo en este proceso; cabe extraer algunas conclusiones al respecto.

Como se expuso, el Código del Trabajo luego de la reforma procesal laboral de la ley 20.087, sólo reguló en forma expresa 2 recursos: el recurso de reposición y el recurso de apelación. En cuanto al primero de ellos, se consagra en el nuevo artículo 475, adecuándolo de esta forma a los principios del nuevo proceso; en cuanto al segundo, esto es el recurso de apelación, se realiza una reglamentación rigurosa en aras de obtener una adaptación de este recurso a las necesidades del ramo.

Este recurso de apelación, pierde de alguna forma su carácter de recurso ordinario al exigirse ciertas causales para su verificación, tomando un cariz cercano a lo que es un recurso de casación o de nulidad, más que de un recurso de instancia, en donde se revisen los aspectos fácticos de un asunto. Se criticó la restricción de la admisibilidad asumida por la reforma en este punto, puesto que se vulnera los principios del debido proceso, en especial el derecho a impugnación de las resoluciones judiciales; por lo cual se apuntó, como solución, a dotar a la segunda instancia de una mayor regulación y de mayores recursos con la finalidad de extender los principios del procedimiento ordinario del trabajo a esa instancia. Al respecto se criticó la reproducción de varios artículos del código anterior a la reforma, como el nuevo 481, el cual consagra la preferencia de las causas laborales para su vista, se demostró que, mediante estadísticas, que la preferencia de estos asuntos no se respeta, por lo que la reproducción del artículo citado, no tiene ningún sentido si no existe una voluntad de las autoridades pertinentes de dotar de mayores recursos a los tribunales de alzada, con la finalidad de que se verifique el propósito de la norma.

En cuanto a los demás recursos procesales, no expresamente regulados; se dijo que el recurso de casación no procede más, dado que el nuevo recurso de apelación pasa a cumplir el objetivo de protección de la correcta aplicación de la ley, por lo cual su institución en el nuevo proceso sería redundante, pese a existir algunos preceptos que ensombrecen dicha aseveración. En cuanto a la exclusión del recurso de revisión, la verdad es que no se entiende su supresión, ya que este recurso tiene por objeto resguardar que los fallos emitidos por los tribunales de justicia hayan sido obtenidos por medios legítimos, es decir, se trata de un recurso que reviste el carácter de orden público, por lo cual, debería haberse contemplado en forma expresa por la reforma procesal laboral, o en su defecto, haberse remitido a las normas procesales civiles. Recordemos, que en materia procesal penal, se legisló expresamente sobre este recurso, denominándolo como “revisión” en el artículo 473 del Código Procesal Penal; entendiendo, de esta forma, el legislador procesal penal, que se trata de una institución procesal que vela por la fe pública de los fallos dictados por los tribunales de justicia, por lo cual debe existir una regulación expresa al respecto.

Pese a todo ello, se agradece la nueva redacción adoptada 474, si lo comparamos con el anterior artículo 463 del Código del Trabajo, así como también se agradece la intención de reformular el recurso de apelación a las necesidades laborales, pese a los defectos expresados; todo lo cual denota una voluntad del legislador en orden a regular en forma frondosa y autosuficiente el párrafo de los recursos procesales, dejando un margen menor para la aplicación de los recursos procesales civiles, respetando de esta forma el fin último del derecho procesal del trabajo: la tutela del trabajador. No olvidemos que el anterior artículo 463, hacía una remisión expresa a los recursos procesales civiles, en todo lo no modificado por el Código del Trabajo en ese párrafo, contrariando la finalidad última del derecho laboral del trabajo. En este aspecto existe una sustancial mejora introducida por la reforma.

CAPÍTULO V. MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY 20.260 AI CODIGO DEL TRABAJO REFORMADO POR LA LEY 20.087, EN MATERIA DE RECURSOS PROCESALES.

5.1 Motivaciones de las modificaciones ofrecidas por la ley 20.260⁴⁵

La promulgación y publicación de la ley 20.260 se enmarca dentro de los objetivos trazados por el gobierno tendiente a dotar a la legislación laboral de herramientas determinadas con el propósito de perfeccionar distintas materias relacionadas con el ramo. La publicación de esta ley se suma, de esta forma, a las mencionadas leyes 20.022, 20.023, y 20.087, las cuales están encaminadas a entregarles a los trabajadores de los medios idóneos para conseguir la efectividad de los derechos laborales y de seguridad social, a través de un proceso laboral acorde con sus necesidades.

Esta ley intenta básicamente detectar y enmendar aquellos aspectos relativos al proceso laboral que acometan eventualmente en contra de los principios pregonados por la ley 20.087. Se trata de una etapa de implementación de la justicia laboral que busca neutralizar los efectos de la “marcha blanca” del nuevo procedimiento laboral, proveyendo, de esta forma, de los mecanismos necesarios para la realización de esos fines.

Para estos efectos con la finalidad de efectuar aquella revisión, en lo que a la parte procesal se refiere, se conformó para estos efectos un grupo de expertos vinculados a distintos ámbitos, como el judicial, académico, gubernamental y de la práctica en la litigación, tanto en la defensa de los trabajadores como de los empleadores. Este grupo desarrolló su trabajo en base a la misma metodología del originario Foro de la Reforma Procesal Laboral y Provisional, ya mencionada.

De este modo, el mencionado grupo abordó el estudio de diversas propuestas acerca del perfeccionamiento de los procedimientos regulados por la ley 20.087, en especial en lo relativo al procedimiento monitorio, el cual se aplica a las controversias de

⁴⁵ HISTORIA DE LA LEY N° 20.260, Modifica el Libro IV del Código del Trabajo y la Ley N° 20.087, que establece un Nuevo Procedimiento Laboral. en línea <<http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20260/HL%2020260.pdf>> [consulta: 20 diciembre 2009].

cuantías menores, correspondientes, en consecuencia, a los trabajadores de menores recursos, el que, sin duda, exige una mayor celeridad que los demás procedimientos. En todo caso, estas modificaciones mantienen el modelo y respeto por principios rectores del procedimiento inspirados por la ley 20.087, basadas en principios tales como la oralidad, inmediación, y concentración.

En síntesis, la ley 20.260 tiene como objeto central orientar e introducir ciertas mejoras al procedimiento laboral regulado en la ley N° 20.087, la que, a su vez, sustituye el procedimiento reglado en el Libro V del Código del Trabajo, con el propósito de perfeccionar aquellos aspectos que han suscitados algunas inquietudes en los actores vinculados al mundo del trabajo y en los operadores del sistema.

En la historia de la ley se mencionan cuales son los objetivos de este proyecto, entre los cuales se encuentra:

- 1.- La de profundizar y asegurar los principios de celeridad y concentración, ya consagrados en el procedimiento laboral de la ley 20.087, que resultan indispensables para una oportuna resolución del asunto.
- 2.- Reforzar el principio de inmediación que inspira todo el proceso laboral, otorgándole al juez laboral de los los medios suficientes que le permitan conocer en forma directa y cabal asunto que debe resolver.
- 3.- Evitar eventuales dificultades e incertidumbres acerca de algunas de las normas aprobadas con anterioridad que se podrían producir en la tramitación de los procedimientos.
- 4.- Introducir modificaciones en los procedimientos monitorio y de reclamación de multas, con la finalidad de simplificarlos y otorgarle un carácter más breve y expedito.

5.2 breve reseña acerca de los cambios introducidos por la mencionada ley 20.260 en aspectos distintos a los recursos procesales.⁴⁶

En lo que refiere a los temas planteados a revisarse, según el mensaje presidencial del correspondiente proyecto de ley, estos giran en torno a los siguientes puntos, en los cuales se indicarán y desarrollarán muy someramente algunos preceptos que fueron presentados en el proyecto de ley y posteriormente modificados, con la finalidad de ejemplificar y graficar el sentido de esta reforma. Cabe sí, señalar, que no se hará mención a la totalidad de las modificaciones introducidas por la respectiva ley, dado que aquello excede el objetivo de este trabajo.

5.2.1 Los principios del procedimiento: se busca que los principios consagrados en la ley 20.087, se fortalezcan con esta reforma; a modo de ejemplo, se modifica la norma contemplada en el artículo 429, el cual señala que el juez está facultado para actuar de oficio, para efectos de decretar la prueba, sin necesidad de que las partes hayan ofrecido esa prueba, luego se señala que el tribunal puede rechazar la prueba ofrecida por inconducente. La reforma de la ley 20.260, incorpora que dicha resolución debe ser fundada, con la finalidad de garantizar el derecho defensa de las partes.

El presente artículo 429, inciso primero, quedó redactado de la siguiente forma *“El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante **resolución fundada** aquellas que considere inconducentes. De esta resolución se podrá deducir recurso de reposición en la misma audiencia. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso y su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento”*.

⁴⁶ HISTORIA DE LA LEY N° 20.260, Modifica el Libro IV del Código del Trabajo y la Ley N° 20.087, que establece un Nuevo Procedimiento Laboral. en línea <<http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20260/HL%2020260.pdf>> [consulta: 20 diciembre 2009].

En el inciso segundo de este artículo se sustituye la disyunción “o” por la conjunción “y”. Este artículo, en esta parte, se consagra la facultad de corregir de oficio, por parte del tribunal, los errores que se observen en la tramitación del juicio y la facultad del tribunal en orden a evitar la nulidad procesal. Con la reforma, las partes sólo podrán invocar la nulidad en la medida, que se configuren los siguientes requisitos: perjuicio de la parte que la solicita y que ese vicio no sea susceptible de subsanarse por otro medio. Anteriormente la nulidad procesal era posible solicitarla con cualquiera de esos requisitos, sin necesidad del otro, es decir, los que ahora son requisitos copulativos para que se verifique la nulidad procesal, antes adoptaban la naturaleza de meras causales individualmente consideradas. El artículo 429, inciso segundo quedó redactado de esta forma *“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 y si no fuese susceptible de ser subsanado por otro medio. En el caso previsto en el artículo 427, el tribunal no podrá excusarse de decretar la nulidad. No podrá solicitar la declaración de nulidad la parte que ha originado el vicio o concurrido a su materialización.”*

El artículo 431, que consagra el principio de la gratuidad, señala que el encargado de la gestión administrativa del tribunal será responsable de la observancia de este principio en el proceso. La ley 20.260 elimina la alusión a la responsabilidad disciplinaria, quedando, de esta forma, aparentemente sujeto a todo tipo de responsabilidad. Dicho artículo quedó redactado así *“En las causas laborales, toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes. El encargado de la gestión administrativa del tribunal será responsable de la estricta observancia tanto de esta gratuidad como del oportuno cumplimiento de las diligencias.*

Ese mismo artículo, con la reforma veda la posibilidad de que los postulantes de las Corporaciones de Asistencia judicial puedan realizar las defensas orales, quedando de este modo solamente facultado para aquellos los abogados habilitados. Esta modificación se vincula con la defensoría laboral y el derecho a asistencia judicial, consagrado en la Constitución Política de la República.

5.2.2 Reglas comunes al procedimiento: la reforma intenta introducir modificaciones con el propósito de vigorizar los principios de inmediación y de celeridad, así también se incorpora normas destinadas a definir de mejor forma ciertos conceptos para una idónea comprensión. A modo de ejemplo, en el artículo 433 se añade la siguiente expresión *“En este caso el administrador del tribunal deberá dejar constancia escrita de la forma en que se realizó dicha actuación”*. Este artículo contempla la posibilidad de que las partes soliciten que determinadas actuaciones judiciales, a excepción de las audiencias, puedan verificarse a través de medio electrónicos que permitan su adecuada recepción, registro y control. Con la reforma de la ley 20.260 se incorpora la mencionada expresión, de tal modo que quede algún registro de cómo se procedió a la realización de aquella actuación. Se trata más bien de una de una norma de carácter administrativo, que vigoriza el principio de transparencia que inspira el nuevo proceso laboral.

Otra modificación entregada por esta reforma, está en el artículo 434, del código del ramo, en donde se exige a las partes a comparecer patrocinados por un abogado y persona legalmente habilitada para actuar en juicio. La modificación incorpora la siguiente expresión *“El mandato judicial y el patrocinio constituido en el Tribunal de Letras del Trabajo, se entenderá constituido para toda la prosecución del juicio en el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional, a menos que exista constancia en contrario”*. Se trata de excluir cortapisas para el acceso a la justicia a las partes, posibilitando que el mandato judicial y el patrocinio constituido en el tribunal de letras surtan efectos, también, en la continuación del juicio ante los tribunales de Cobranza Laboral y Previsional.

Por otra parte, en su artículo 436 el Código del Trabajo, establece, en su último inciso, que si la notificación se realizare en día hábil, el plazo comenzará a correr a las cero horas del día hábil inmediatamente siguiente, luego señala que los plazos se aumentarán en la forma establecida en el Código de Procedimiento Civil, en su artículo 259. La reforma elimina la remisión a la tabla de emplazamiento. Dicha modificación, pretende adaptar el nuevo procedimiento del trabajo a los enormes avances entregados por la ciencia en materia de comunicaciones, con la finalidad de robustecer el principio

de celeridad; no se justifica seguir realizando aquella remisión, dado que en la actualidad, por las razones enunciadas, difícilmente sea necesario prolongar los plazos para la correspondiente notificación. Esa norma no sólo importa para aquello de evitar las dilaciones de un juicio de trabajo, sino que aporta en disminuir el nivel de remisiones a las normas procesales civiles, lo cual, como ya se ha indicado, interpreta de mejor forma los fines del derecho del trabajo y justifica su autonomía del procedimiento civil.

También se modifica el Código del Trabajo añadiendo el artículo 439 bis. En este artículo se establece la posibilidad de decretar determinadas diligencias sin necesidad de exhorto para efectuar diligencias en territorios jurisdiccionales distintos, pero próximos entre sí. Aquello busca fortalecer el principio de celeridad ya mencionado antes. Dicho artículo dice así *“Artículo 439 bis.- 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”*.

Se modifica el artículo 443, el cual versa sobre los incidentes que se susciten en el proceso laboral, se sustituyó la palabra “sólo” por “preferente”. El mencionado artículo señala que los incidentes se deberán promoverse sólo en la audiencia respectiva; la reforma, reemplaza la palabra “sólo”, de dicha expresión, quedando ese artículo de la siguiente forma: *“Los incidentes de cualquier naturaleza deberán promoverse **preferentemente** en la audiencia respectiva y resolverse de inmediato. Excepcionalmente, el tribunal podrá dejar su resolución para la sentencia definitiva”*. Se intenta darle otras alternativas al tribunal para resolver un incidente, se fundamentó la indicación sosteniendo que no todos los incidentes podrían resolverse en la audiencia, como era el caso del relativo a las costas.

También se modifica un artículo en el cual se hacía una errónea referencia. Se trata del artículo 444, se subsana un error de texto evidente, consistente en la referencia que se hace al demandado en circunstancias que se trata del demandante, se trata de la posibilidad que tiene el demandante, (antes el artículo señalaba demandado, como se mencionó) ante el inminente término de la empresa o de su manifiesta insolvencia, de solicitar al juez la prórroga de las medidas prejudiciales precautorias. Este artículo 444 trata sobre la función tutelar de la cual está provisto el tribunal para asegurar el resultado de la acción. En estricto rigor, en el inciso primero de ese artículo 444 se añade la expresión *“en términos suficientes para garantizar el monto de lo demandado...”*; también se suma un nuevo inciso, el cual dice así *“Con todo, las medidas cautelares que el juez decreta deberán ser proporcionales a la cuantía del juicio”*. Ambas modificaciones tienen por objeto, como se extrae del tenor de sus disposiciones, de que las medidas decretadas por el tribunal en virtud de su potestad cautelar, sean proporcionadas al monto de la acción.

5.2.3 Procedimiento de aplicación general. Se propende, como ya se ha indicado, a la agilización del procedimiento ordinario del trabajo eliminando de esta forma actuaciones que no revestían de gran importancia, como ratificación de la demanda y de su contestación. También la reforma busca superar algunos problemas de redacción e incorpora textos para lograr aquello. A modo de ejemplo, a continuación, se procederá a indicar algunas modificaciones en este aspecto:

El artículo 446, el cual establece los requisitos que debe contener la demanda, en su número 4 exigía la exposición clara de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta esta; a este numeral se le intercaló la expresión “circunstanciado”, quedando el precepto en esa parte de la siguiente forma *“La exposición clara y **circunstanciada** de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta*, se señaló que lo que se pretendía era que la parte demandante no sólo se limitara a formular la exposición de los hechos, sino que también el relato circunstanciado, en detalle, de los mismos, ya que ello constituye una de las bases sobre las que el juez deberá fijar los hechos a probar.

Ese mismo artículo 446, se incorpora el siguiente inciso, pasando este a convertirse en el inciso segundo: *“La prueba documental sólo se podrá presentar en la audiencia preparatoria. Sin embargo, deberá presentarse conjuntamente con la demanda, aquella que dé cuenta de las actuaciones administrativas que se refieren a los hechos contenidos en esa”*. Se trata de la regla general en el nuevo proceso laboral, consistente en que en la audiencia preparatoria deberá ofrecerse la prueba, en la audiencia de juicio se rinde, sin perjuicio de la excepción apuntada en este nuevo inciso, el cual sostiene que la prueba documental que de cuenta de actuaciones administrativas y que se refieran a hechos contenidos en la demanda debe presentarse en esta misma.

En el artículo 447, el cual contempla la facultad del tribunal de declarar su incompetencia, en su inciso segundo se añade la expresión “respecto de esta acción”, quedando este artículo de la siguiente forma *“El juez deberá declarar de oficio cuando se estime incompetente para conocer de la demanda, en cuyo caso así lo declarará, señalará el tribunal competente, y le enviará los antecedentes. Si de los datos aportados en la demanda se desprendiere claramente la caducidad de la acción, el tribunal deberá declararlo de oficio y no admitirá a tramitación la demanda **respecto de esa acción**”*. Esta modificación intenta mejorar la redacción del artículo, de modo tal que quede absolutamente determinado respecto de qué acción se trata.

El artículo 452, anterior a esta reforma, facultaba a la parte demandada para contestar la demanda en forma oral, al comienzo de la audiencia preparatoria. La ley 20.260 para fines de consagrar de mejor forma el principio de la bilateralidad de la audiencia, suprime esa alternativa para la parte demandada, quedando de esta forma forzada a contestar la demanda en forma escrita. No sólo veda la posibilidad de contestar la demanda en forma oral, sino que también introduce ciertas modificaciones en relación a la contestación escrita, en consecuencia, esta debe presentarse con al menos 5 días de anticipación a la audiencia preparatoria. Esta reforma, busca entregarle a la parte demandante el derecho de cerciorarse en forma antelada y en un tiempo prudente, de las excepciones y defensas de la parte demandada. Esta modificación recoge, de esta forma, la experiencia tomada del procedimiento de familia, en donde la posibilidad de contestar en forma oral resultó ser inviable, por lo cual también se reformó ese procedimiento en esta parte.

Ese artículo 452, se modificó quedando redactado de la siguiente forma “*Art. 452. El demandado deberá contestar la demanda por escrito con a lo menos cinco días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria. La contestación deberá contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho en los que se sustenta, las excepciones y/o demanda reconvenzional que se deduzca, así como también deberá pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta. La reconvección sólo será procedente cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que esté íntimamente ligada a ella. La reconvección deberá contener las menciones a que se refiere el artículo 446 y se tramitará conjuntamente con la demanda.*”

Por otro lado, también se modificó, el artículo 453, en donde se eliminó, como se indicó, las actuaciones procesales de la ratificación de la demanda y la ratificación de la contestación, también se especificó que sólo será apelable la resolución que acoja las excepciones de incompetencia, caducidad o prescripción. También se introdujo cambios a las reglas relativas a la prueba documental, para hacerla más acorde con el principio de oralidad.

5.2.4 Cumplimiento de la sentencia y ejecución de los títulos ejecutivos laborales.

La ley 20.260, modifica el artículo 468 del Código del Trabajo, el cual versa sobre el eventual acuerdo que puedan llegar las partes sobre la forma de pago de un crédito y su correspondiente ejecución, así como la faculta del juez de decretar un incremento en el saldo de la deuda. Las modificaciones introducidas en este artículo tienen por objeto esclarecer y explicar como se tramita ese incremento, el que se desarrolla a través de las reglas de los incidentes. Antes de la reforma no se señalaba como se debía proceder en aquellos casos.

Dicho artículo quedó redactado de la siguiente forma “*En el caso que las partes acordaren una forma de pago del crédito perseguido en la causa, el pacto correspondiente deberá ser ratificado ante el juez de la causa y la o las cuotas acordadas deberán consignar los reajustes e intereses del período. El pacto así*”

*ratificado, tendrá mérito ejecutivo para todos los efectos legales. El no pago de una o más cuotas hará inmediatamente exigible el total de la deuda, facultándose al acreedor para que concurra ante el mismo tribunal, dentro del plazo de sesenta días contado desde el incumplimiento, para que se ordene el pago, pudiendo el juez incrementar el saldo de la deuda hasta en un ciento cincuenta por ciento. **La resolución que establece el incremento se tramitará incidentalmente.** Lo mismo se aplicará al incremento fijado por el juez en conformidad al artículo 169 de este Código.*

5.2.5 Procedimiento de tutela

También la ley 20.260 incorpora ciertas modificaciones al procedimiento de tutela laboral, el cual rige para efectos de resolver las cuestiones que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en la Constitución Política del Estado en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. La reforma de la mencionada ley viene a introducir modificaciones en el artículo 489, inciso final, con la finalidad de entregar la posibilidad a las partes de entablar, en el mismo juicio, la acción de tutela laboral y la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, esta última como subsidiaria de aquella. Todo aquello, con el firme propósito de fortalecer el principio de economía procesal, en cuanto a que no se ventilen más de un juicio entre las mismas partes, resguardándose de esta manera que el volumen de ingreso de causas a la judicatura se mantenga dentro de parámetros normales.

El inciso último del artículo 489, quedó redactado de la siguiente forma: *“Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia”.*

5.2.6 Procedimiento monitorio:

Este procedimiento, como se mencionó en párrafos precedentes, rige para las causas cuya cuantía no excede de los 10 ingresos mínimos mensuales y que busca otorgarle un instrumento a los trabajadores, cuyos créditos son de escaso monto, así como a las trabajadoras y trabajadores amparados por el fuero concedido por el artículo 201 del Código del Trabajo, permitiéndoles obtener con rapidez el pago de lo adeudado por sus empleadores, o la posibilidad de premunirse de un título ejecutivo para su cobro.

Este nuevo procedimiento intenta asimilar la función administrativa que desde siempre han desempeñado las Inspecciones del Trabajo en la búsqueda de conciliación entre las partes frente a reclamos de los trabajadores como consecuencia del término de sus contratos de trabajo.

El procedimiento diseñado por la ley 20.087 adoleció de ciertas imperfecciones, resultando de esta forma, complejo y largo; es por ello, que la ley 20.260 propende a superar dichas deficiencias.

a. Toma la experiencia adquirida de la Dirección del Trabajo en materia de conciliación entre trabajador y empleador luego del término del contrato de trabajo, pero separa los trámites del comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo, del procedimiento monitorio en sede judicial. De esta forma, ante el desacuerdo entre las partes, el conciliador de la Inspección del Trabajo no está obligado a remitir de oficio los antecedentes al tribunal competente, sino que debe ser el propio trabajador quien interponga la demanda.

b. Con esto se genera un incentivo para requerir la intervención administrativa y conciliadora de las Inspecciones del Trabajo, ya que para utilizar este procedimiento se exige acompañar a la demanda copia del acta levantada por el funcionario conciliador de la Inspección del Trabajo.

c. En sede judicial se mantiene el elemento esencial y característico de todo procedimiento monitorio, denominado por la doctrina “inversión del contradictorio”, la cual consiste en que la sola demanda acompañada de sus antecedentes fundantes

habilita al juez para acoger o rechazar las pretensiones de plano, esta resolución que puede ser objeto de impugnación por cualquiera de las partes, ante el mismo tribunal, no procediendo ningún otro recurso. Ello, dado que tal impugnación produce el efecto de dar inicio a un juicio declarativo.

d. Para fines de consolidar los principios de celeridad y concentración se estableció que este procedimiento se tramitará en base a una sola audiencia de contestación y prueba.

e. En cuanto a las notificaciones en este tipo de procedimiento, se especifican las formas en que deben realizarse estas, ya sea por las Inspecciones del Trabajo, como por el Tribunal.

5.2.6 Procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas

Se introducen importantes avances en relación a este procedimiento, el cual está regulado en los artículos 503 y 504 del Código del Trabajo. Con la ley 20.087 se favoreció el acceso de las personas a la justicia, al suprimir la obligación de consignación de un tercio del monto de la multa para requerir dicho reclamo y establece expresamente la posibilidad de impugnar la sentencia. También se dispuso que la demanda, en este procedimiento, deba dirigirse en contra del Jefe de la Inspección a la que pertenezca el funcionario que aplicó la sanción; y por último, le dio certeza al infractor multado acerca del plazo que tiene para demandar, el cual será de 15 días hábiles. Sin embargo, la mencionada ley 20.087, mantuvo en este caso la doble audiencia, cuestión que no se justifica, dada la naturaleza de la controversia planteada.

Es por ello que se estimó necesario introducir, mediante la ley 20.260 también, algunas modificaciones a este procedimiento, con el fin de simplificarlo y evitar un recargo de trabajo inútil a los nuevos juzgados de trabajo. Así, se reformó este procedimiento para hacerlo más breve, mediante el cual, admitida la reclamación a tramitación, el juez deberá citar a las partes a una única audiencia

de contestación y prueba, en la que además deberá dictarse la sentencia definitiva.

5.3 Cambios introducidos por la ley 20.260, el Código del trabajo, en materia de recursos procesales.⁴⁷

Tal como se esgrimió al comienzo de este capítulo, la reforma estatuida por la ley 20.260 intenta otorgarle al procedimiento laboral de una serie de mecanismos para dotarlo de mayor celeridad y concentración para que de esta forma la implementación de la ley 20.087 tenga un margen de error menor que el demostrado por las otras reformas a la justicia en sus comienzos. Esta reforma no sólo abarcó las temáticas enunciadas en el capítulo anterior, sino que también abarcó el tema del régimen de los recursos procesales, introduciendo importantes cambios en esta materia; esto último a raíz de la discusión acaecida en el primer trámite constitucional, en donde surgieron propuestas al respecto. Cabe al respecto examinar los cambios incorporados por la vigencia de esta ley 20.260 y establecer una comparación con la temática de los recursos procesales consagrada por la ley 20.087 en su proyecto original; todo esto con el firme propósito de establecer si la nueva normativa, en este tema, norma en forma más abundante y autosuficiente esta temática, disminuyendo el nivel de remisiones al Código de Procedimiento Civil. Para realizar este análisis, se analizará recurso por recurso.

Antes de pasar el análisis pormenorizado de los cambios ofrecidos por la ley 20.260 en materia de recursos procesales, cabe mencionar que la mencionada ley sustituyó el párrafo 5º, acerca *De los recursos* por el número 18 del artículo único de aquella ley, es decir, no se trata de una mera modificación parcial, sino que reemplaza totalmente al párrafo anterior, sin perjuicio de conservar el tenor de algunos artículos, como se pasará a explicar en los párrafos siguientes.

⁴⁷ HISTORIA DE LA LEY Nº 20.260, Modifica el Libro IV del Código del Trabajo y la Ley Nº 20.087, que establece un Nuevo Procedimiento Laboral. en línea <<http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20260/HL%2020260.pdf>> [consulta: 20 diciembre 2009].

El artículo 474, el cual establece la remisión en forma supletoria de la normativa procesal civil, dispuesta en el libro Primero del Código de Procedimiento Civil; no sufrió ninguna alteración en relación a lo dispuesto con el mismo artículo en su proyecto original. Es decir, dicho artículo se mantuvo de la siguiente forma *“Los recursos se regirán por las normas establecidas en este Párrafo, y supletoriamente por las normas establecidas en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil”*⁴⁸

En los capítulos anteriores se explicaron las bondades de esta nueva redacción, si la comparamos con lo dispuesto por el anterior artículo 463 del Código del Trabajo; dado que esta nueva redacción establece que sólo se aplicarán las normas procesales civiles, en lo no regulado por el respectivo párrafo 5º, es decir, ya no se remite directamente a las normas procesales civiles, como lo hacía el mencionado artículo 463 anterior a la reforma de la ley 20.087. Eso sumado a que esta nueva redacción sólo se remite a la normativa dispuesta en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil, es decir, a las disposiciones comunes a todo procedimiento. En anterior artículo 463, ordenaba la remisión en todos los recursos aplicables en los juicios ordinarios en lo civil, por lo cual el nivel de remisiones era amplísimo a esa normativa, todo lo cual iba en detrimento de los derechos de los trabajadores, atentando de esta forma las razones y fundamentos de la judicatura especial en materia laboral. La ley 20.260 no realizó modificaciones en este artículo, debido a que la redacción ofrecida por el artículo 474, dispuesta por la reforma de la ley 20.087, interpreta de mejor forma los fundamentos de la especialidad de la justicia del trabajo.

En lo que dice relación a los recursos aplicables en materia procesal laboral, luego de la reforma ofrecida por la ley 20.260, como consecuencia de lo prescrito en el artículo 474, son exactamente los mismos que los ofrecidos por la ley 20.087 en su proyecto original. La supletoriedad ordenada por el mencionado artículo 474 indicaría que sólo procederían la interposición de los siguientes recursos: rectificación, aclaración o enmienda, reposición y apelación, de hecho,

⁴⁸ CURSO DE ESPECIALIZACIÓN NUEVA JUSTICIA LABORAL (2009, Santiago, Chile) Los recursos, Santiago, Chile, Universidad Católica de Chile, 2009.

quedando excluido de esta forma el recurso de casación tanto en la forma como en el fondo, ya que la institución del nuevo recurso de nulidad pasa a cumplir el rol garantista de la correcta aplicación de la ley. Recordemos que existieron dudas en relación a la aplicación del recurso de casación al proceso laboral con posterioridad a la reforma de la ley 20.087, dado que el anterior artículo 484 establecía la preferencia de las causas laborales para su vista y fallo en la Corte Suprema. También cumpliría, de cierta forma, los mismos objetivos del recurso de casación en el fondo, el nuevo recurso de unificación de jurisprudencia como se indicará más adelante.

En relación con este recurso de unificación de jurisprudencia, cabe referirse a una observación realizada por la Corte Suprema, en un oficio remitido a la Cámara de diputados, en el tercer trámite constitucional; en donde se sostiene que el recurso de queja, consagrado en el artículo 545 del Código Orgánico de Tribunales no procedería en contra de la resolución que resuelve un recurso de nulidad, dado que en aquel artículo se exige que la resolución contra la cual se recurre no se admita recurso alguno, y en contra de la resolución judicial que falla un recurso de nulidad, eventualmente, es admisible el recurso de unificación de jurisprudencia.

A continuación se pasará a explicar la tramitación y los correspondientes cambios incorporados por la ley 20.260 a los recursos expresamente normados por el Código del trabajo, anterior a dicha reforma, como lo son el recurso de reposición y el de apelación; así también se desarrollará la regulación de los nuevos medios de impugnación introducidos por esta, como el recurso de nulidad y de unificación de jurisprudencia⁴⁹.

5.3.1 Recurso de reposición.

Este recurso procesal tiene por objeto, como ya se ha señalado, solicitar al tribunal que revoque y enmiende las resoluciones de tramitación dictadas en el

⁴⁹ ACADEMIA JUDICIAL, Manual de juicio del trabajo, Santiago de Chile, 2008. 153p.

proceso. El Código del Trabajo, luego de las modificaciones introducidas por la ley 20.260, reformó el artículo 475 de ese cuerpo, quedando redactado de la siguiente forma *“La reposición será procedente en contra de los autos, decretos, y de las sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio o hagan imposible su continuación. En contra de la resolución dictada en audiencia, la reposición deberá interponerse en forma verbal, inmediatamente de pronunciada la resolución que se impugna, y se resolverá en el acto. La reposición en contra de la resolución dictada fuera de audiencia, deberá presentarse dentro de tercero día de notificada la resolución correspondiente, a menos que dentro de dicho término tenga lugar una audiencia, en cuyo caso deberá interponerse a su inicio, y será resuelta en el acto.*

El artículo recién transcrito da cuenta de que la reforma entregada por la ley 20.260, en lo que dice relación con el recurso de reposición, intenta regularlo de una forma más clara y extensa.

En efecto, respecto del recurso de reposición junto con mantener la distinción entre aquél que procede contra resoluciones dictadas dentro y fuera de una audiencia, se establecen las resoluciones judiciales respecto de las cuales procede este recurso: autos, decretos y sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio o hagan imposible su continuación. Recordemos que el proyecto original entregado por la ley 20.087, solamente normaba las oportunidades en las cuales procedía la interposición del recurso de reposición, no especificaba la naturaleza jurídica de las resoluciones judiciales susceptibles de este recurso, por lo cual se concluía que sólo procedía este recurso en contra de los autos y decretos, según las reglas generales.

Cabe señalar que la aclaración realizada a ese artículo fue incorporada y sugerida en el segundo trámite constitucional con sede en el senado, ya que el artículo aprobado en la cámara de diputados sólo introdujo modificaciones a la redacción del artículo.

De esta forma, el recurso de reposición, luego de la reforma ofrecida por la ley 20.260, establece que las resoluciones judiciales que son susceptibles de

impugnarse a través del recurso de reposición son los autos y decretos, tal como sucede en materia procesal civil; y a eso se agrega las sentencias interlocutorias que tengan la particularidad de que no pongan término al juicio o hagan imposible su continuación.

Cabe agregar que la circunstancia que este artículo admita la posibilidad de impugnarse a través de la vía del recurso de reposición las sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio o hagan imposible su continuación; no puede desprenderse a partir de aquello, que dichas resoluciones judiciales sean susceptibles de impugnarse mediante el recurso de apelación en forma subsidiaria, dado que aquellos sólo es admisible en la medida que el propio legislador lo permita, tal como sucede con la resolución que recibe la causa a prueba, o la que declara desierto el recurso de apelación, en materia procesal civil.

En cuanto a las oportunidades procesales en las cuales se puede interponer este recurso de reposición, los incisos segundo y tercero del nuevo artículo 475, contienen disposiciones similares al texto aprobado por la ley 20.087, cambiando sólo la redacción. En cuanto a estas oportunidades procesales nos remitimos a lo expuesto en el capítulo anterior, esto es, si se repone en contra de una resolución judicial dictada en una audiencia, el recurso debe interponerse en forma verbal, en forma inmediata luego de el pronunciamiento de esta, y deberá resolverse en el acto. Si se repone en contra de una resolución judicial pronunciada fuera de una audiencia, el recurso de reposición deberá presentarse dentro de tercero día de notificada la resolución correspondiente, salvo que durante ese lapso de tiempo tenga lugar una audiencia, en cuyo caso, deberá interponerse en el inicio de esta, y deberá ser resuelta en el acto. Algunos ejemplos de resoluciones que pueden dictarse fuera de una audiencia son: el “tégase presente” ante un escrito en el que se solicita “patrocinio y poder”; la que solicita la acumulación de autos, etc.

En ambos casos, la interposición del recurso genera un incidente, una cuestión accesoria que requiere de un pronunciamiento especial, y como tal,

puede ser resuelto por el tribunal de plano, o otorgándole a la contraria la oportunidad de pronunciarse al respecto sobre la pretensión del incidentista.

Ejemplo de resoluciones judiciales impugnables vía de recurso de reposición son la resolución que fija los hechos a probar por las partes en la audiencia preparatoria, la resolución que se pronuncia sobre la pertinencia e impertinencia de la prueba, la resolución judicial que se pronuncia sobre la solicitud de exhibición de documentos, también la que se pronuncie sobre las solicitudes de la contraria. También es aplicable a algunas resoluciones judiciales pronunciadas en la audiencia de juicio, como aquella que acoge una oposición a alguna pregunta planteada, o la que haya alterado el orden de rendición de prueba sin causa justificada.

Cabe agregar que existen otros artículos dentro del Código del Trabajo que hacen alusión al recurso de reposición, tal como el 453 N° 3, el cual contempla la institución de la resolución que recibe la causa a prueba. Dicho artículo admite la posibilidad de impugnar dicha resolución, y aquella que no de lugar a ella, a través del recurso de reposición, el cual deberá interponerse y resolverse de inmediato. Anterior a la reforma introducida por la ley 20.260, el contenido de este artículo se encontraba en el mismo artículo 453, pero en el número 4, dado que la mencionada ley introdujo algunos cambios en relación a la reconvención.

5.3.2 Recurso de apelación:

Como ya se indicó en el capítulo tercero de este trabajo, este recurso está consagrado en los artículos 158 y siguientes del Código de Procedimiento Civil; ahora bien, sin perjuicio de ello, el Código del Trabajo regula ciertos aspectos de este recurso con el firme propósito de adaptarlo a las necesidades del ramo. Esta tendencia de normar este recurso, no sólo se aplicó en el antiguo procedimiento del trabajo, sino que también se legisló al respecto en las reformas introducidas por las leyes 20.087 y 20.066. El recurso de apelación puede ser definido como aquel recurso que tiene por objeto obtener del tribunal superior respectivo que enmiende conforme a derecho, la resolución del tribunal inferior. Se trata de un recurso ordinario, puesto que procede en contra la generalidad de las

resoluciones judiciales y tiene una única causal genérica que motiva su interposición, como es lo es el agravio; además este recurso consagra el principio de la doble instancia.

La ley 20.260 introdujo algunos cambios de consideración en relación a este recurso procesal, para el cual destinó un sólo artículo: el 476, el cual quedó redactado de la siguiente forma *“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 y las que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social. Tratándose de medidas cautelares, la apelación de la resolución que la otorgue o que rechace su alzamiento, se concederá en el solo efecto devolutivo. De la misma manera se concederá la apelación de las resoluciones que fijen las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.*

Si comparamos la regulación de este recurso procesal ofrecida por la ley 20.087, y la regulación entregada luego de la reforma de la ley 20.260; es posible concluir que existe una severa reducción en lo que refiere a la regulación de este recurso. Las razones de los órganos legisladores para realizar esta restricción ya se adelantaron, en parte, en el capítulo anterior, esto es, concebir al recurso de apelación y la segunda instancia como una institución no acorde a un procedimiento oral, la introducción de un recurso de apelación que permita la revisión en segunda instancia de los hechos y, asociado a ello, la de la probanza rendida, desnaturaliza el diseño del procedimiento oral. Como consecuencia de ello, es que sólo se destinó un sólo artículo que normara este recurso; también influye en esta reducción, la incorporación del recurso de nulidad, como un recurso de derecho, no de instancia, como se explicará más adelante, que tomará el rol garantista de la correcta aplicación de la ley, que antes de la reforma de la ley 20.260 cumplía el recurso de apelación.

En el proyecto original de la ley 20.260, entregado por el ejecutivo, no se dispusieron de grandes modificaciones en relación al régimen del recurso de apelación ofrecido por la ley 20.087. Solamente se presentó como modificación la restricción del margen de aplicación de ese recurso en relación al procedimiento

de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas, admitiéndose de esta forma sólo la causal la primera del artículo 477, posterior a la reforma de la ley 20.087. Como también se incorporó la posibilidad de apelar la resolución que acoja las excepciones de incompetencia, prescripción o caducidad, según lo dispuesto en el artículo 453 N°1 del proyecto original de la ley 20.260. En efecto, en lo que refiere al recurso de apelación, la severa restricción que sufrió cuanto a su margen de aplicación, fue consecuencia de las discusiones y trámites posteriores a la presentación del proyecto de la ley 20.260.

Es así como el señor Jaime Dinamarca Gárate, Gerente de Operaciones y Medio de la Sociedad de Fomento Fabril, quien fuera una de las personas invitadas a exponer en el Primer Informe Comisión y Constitución; destacó como un punto negativo, en el proyecto presentado por el ejecutivo, las limitaciones a la procedencia del recurso de apelación. Al respecto señaló lo siguiente: *“que la ley N° 20.087 había restringido considerablemente la procedencia de este recurso en el procedimiento general, circunscribiéndolo a las tres causales señaladas en el artículo 477; en el procedimiento de reclamación en contra de multas administrativas, la procedencia se redujo sólo a dos de esas causales, y en el procedimiento monitorio solamente a una de ellas. Añadió que la argumentación que se daba para esta restricción, en el sentido de que la oralidad se contraponen a la procedencia de este recurso, no parecía tener mayor validez ante la posibilidad de dictarse un fallo arbitrario que, lógicamente, debiera dar lugar a la existencia de una instancia que lo revisara. En todo caso, tal argumentación podría tener justificación si el tribunal de primera instancia fuera colegiado. Añadió que a pesar de lo anterior, el proyecto aumentaba las restricciones señaladas, reduciendo a sólo una causal la procedencia del recurso en el caso de las multas administrativas (artículo 503) y dando lugar a la apelación en el caso de las excepciones de incompetencia, prescripción o caducidad únicamente en el caso de la resolución que las acoja. (artículo 453 N° 1”)*.

A su vez, el señor Patricio Valdés Aldunate, Ministro de la Corte Suprema, quien también fuera invitado a exponer sobre el proyecto de ley se refirió al proyecto de ley en este punto e indirectamente hizo alusión a la consagración del

recurso de apelación de la ley 20.087; señalando al respecto lo siguiente: *“creía que se había hecho una mezcla con las causales de nulidad penal, porque aún cuando, de acuerdo a la regla del grado, en la apelación debería poder revisarse todas las cuestiones de hecho y de derecho y no así en la casación, el artículo 477 enumera causales susceptibles de apelación que son muy similares a las de nulidad y casación”*.

Es por ello, que los Diputados: la señora Soto y señores Araya, Burgos, Bustos y Ceroni presentaron, en ese entonces, una indicación para sustituir el artículo 477 posterior a la reforma de la ley 20.087 con el firme propósito de extender el campo de aplicación del recurso de apelación, incluyendo de esta forma algunas “causales de forma” para efectos de la interposición del recurso de apelación. El mencionado artículo 477 articulado por la ley 20.087 prescribía lo siguiente *“El recurso de apelación laboral sólo podrá tener por objeto: a) Revisar la sentencia de primera instancia, cuando ésta haya sido dictada con infracción de garantías constitucionales, o de normas legales que influyan sustancialmente en lo dispositivo del fallo. b) Revisar los hechos declarados como probados por el tribunal de primera instancia, cuando se advierta que en su determinación se han infringido, en forma manifiesta, las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. c) Alterar la calificación jurídica de los hechos, sin alterar las conclusiones fácticas del tribunal inferior. Es decir, sólo contemplaba “causales de fondo” para efectos de la interposición del recurso de apelación. La mencionada indicación de aquellos diputados tuvo por objeto ampliar las posibilidades de ejercicio de este recurso añadiendo, para estos efectos, causales de carácter formal. De esta forma el artículo 477 no solamente quedó conformado por aquellas causales originales del artículo 477, ya mencionadas, sino que a éstas se le agregaron las siguientes “d) Haber sido pronunciada la sentencia por un tribunal incompetente. e) Haber sido pronunciada por un juez legalmente implicado, o cuya recusación esté pendiente o haya sido declarada por tribunal competente. f) Haber sido dictada ultra petita, esto es, otorgando más de lo pedido por las partes, o extendiéndola a puntos no sometidos a la decisión del tribunal. g) Haber sido dictada con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, de este Código, según corresponda. h) Haber sido dictada contra otra*

pasada en autoridad de cosa juzgada, siempre que ésta se haya alegado oportunamente en el juicio. i) Contener decisiones contradictorias. De esta forma el recurso de apelación se ratificó con aquella indicación y su posterior aprobación por la Cámara de diputados, como un recurso extraordinario, un recurso de derecho, el cual, pese a la apertura a nuevas causales de procedencia, se mantiene alejado a lo que es un recurso que consagre la revisión de los hechos y la doble instancia. Estas causales incorporadas son básicamente las mismas prescritas en el Código de Procedimiento Civil a través del recurso de casación, el cual era plenamente aplicable al procedimiento laboral anterior a la reforma de la ley 20.087. Así como también sus causales coinciden con el contenido de las causales del recurso de nulidad dispuesto por el Código Procesal Penal,

Ahora bien la Corte Suprema a través del Oficio solicitado por la Cámara de origen, advierte que el artículo en análisis, hace desaparecer o subsume el recurso de casación en la forma y en el fondo en el recurso de apelación que él establece, atendidas sus causales de procedencia-, corriéndose el riesgo por esta circunstancia y por la ausencia de la sede procesal respectiva, que en la práctica se haga revivir el recurso de queja, dado que procedería recurso alguno en contra de la resolución que falle el recurso de apelación.

Posteriormente, en el segundo trámite constitucional, con sede en el senado, se produjeron algunos cambios en relación a este recurso de apelación. Se presentó una indicación para sustituir el párrafo quinto correspondiente a los recursos procesales, con la firme intención de reducir el campo de aplicación del recurso de apelación e instaurando simultáneamente al recurso de nulidad, el cual pasa ocupar el rol garantista de la correcta aplicación de la ley tanto en sus aspectos de fondo como formales. De esta forma el recurso de apelación quedó reducido en cuanto a su regulación a lo contenido en el artículo 476, ya mencionado, no destinándose más artículos para esos efectos; todo aquello fortaleció la idea de que el recurso de apelación no es compatible con un procedimiento oral, en el cual el tribunal se cerciora de los hechos en forma directa, mediante sus propios sentidos. La indicación de ampliar el número de causales de procedencia del recurso de apelación aprobada por la Cámara

diputados, si bien es cierto ampliaba la posibilidades de impugnar la sentencia definitiva para las partes, también es cierto que desvirtuaba el concepto genuino de un recurso de apelación de la revisión de los hechos; por lo que aquel recurso de apelación, sugerido, era de carácter estricto, y sólo impugnaba resoluciones por aspectos de formales y de fondo, no fácticos. Por esto, es que se instaura el recurso de nulidad, el cual sustituye al recurso de apelación sugerido y su interposición procede básicamente por las mismas causales contempladas para el recurso de apelación contenido en aquella indicación aprobada por la Cámara de diputados. De esta forma, no se desvirtúa el concepto de recurso de instancia del recurso de apelación y tampoco se cercena el derecho de impugnación de las resoluciones judiciales de las partes.

Es así como en la ley 20.260, en el segundo informe de la Comisión de trabajo, el asesor del Ministerio de justicia sostuvo lo siguiente: *“que el sistema de recursos que se propone, intenta recoger las características particulares de que revisten la nueva judicatura laboral y los procedimientos que ante ella se substanciarán, los cuales contemplan una fase oral y otra escrita. Se buscó, entonces, que los medios de impugnación no eliminaran por completo lo hecho en la primera instancia, pero dando una amplia posibilidad de llegar a los tribunales superiores, tanto Cortes de Apelaciones, como Corte Suprema. Para tales efectos, añadió, se revisó el régimen de impugnación contemplado en la ley N° 20.087, el cual era bastante desarticulado, lo cual hizo necesario ordenar y mejorar los recursos existentes. Así por ejemplo, el recurso de apelación, no obstante denominarse como tal, era, en verdad, un recurso de derecho estricto muy similar a un recurso de nulidad. A su respecto, por tanto, se sinceró su tratamiento legal y se mejoró su tramitación.”*

Volviendo a lo que es el recurso de apelación propiamente tal consagrado en el Código del Trabajo posterior a la reforma de la ley 20.260, ya se mencionó que su regulación quedó reducida a lo contenido de un sólo artículo, el 476, dentro de lo que es ese párrafo quinto, cual quedó redactado de la siguiente forma *“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 y las que fijen el monto de las liquidaciones*

o reliquidaciones de beneficios de seguridad social. Tratándose de medidas cautelares, la apelación de la resolución que la otorgue o que rechace su alzamiento, se concederá en el solo efecto devolutivo. De la misma manera se concederá la apelación de las resoluciones que fijen las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social. Este artículo como consecuencia de la mencionada reforma sufrió algunas modificaciones, las cuales se pasarán a explicar brevemente.

En cuanto a las resoluciones judiciales susceptibles de apelarse, se suprimió la posibilidad de impugnar la sentencia definitiva de primera instancia, dado que aquella sólo podrá recurrirse a través del recurso de nulidad, como se indicará más adelante. Eso sumado a lo explicado en párrafos anteriores en cuanto a que el legislador entiende que la revisión de los hechos en una instancia superior acomete en contra de los principios pregonados por el nuevo procedimiento laboral. De esta forma las resoluciones judiciales susceptibles de recurso de apelación son las siguientes: las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien sobre medidas cautelares y las que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social. También se eliminó la parte final de ese primer inciso, en donde se establecía que en contra de la sentencia definitiva no procederán más recursos; este cambio es consecuencia de la instauración del recurso de nulidad, para el cual se prescribió exactamente lo mismo, es decir, para impugnar las sentencias definitivas sólo será procedente el recurso de nulidad. También se reformó aquello debido a que por un lado en contra de las sentencias definitivas no había otro recurso que no fuera la apelación, pero por otro lado se señalaba que las causas laborales tenían preferencias para su vista y conocimiento en la Corte Suprema, evidenciando de esta forma una contradicción en relación al recurso de casación.

Otro cambio introducido por la ley 20.260 en relación a este artículo 476, es la eliminación del inciso segundo, el cual prescribía lo siguiente *“Respecto del monto no cuestionado por el recurso, se seguirá su ejecución ante el tribunal que dictó la sentencia, como si ésta estuviere ejecutoriada. En todo caso, la apelación requerirá del ofrecimiento de garantía suficiente respecto del monto sobre el que*

ella versa”. Se esgrimió como argumento para eliminar este inciso, sobre todo la parte final en donde se exigía a la parte apelante el ofrecimiento de una garantía respecto del monto sobre el que versa, que desincentivaría el uso del recurso de apelación, vulneraría en la práctica el principio de la doble instancia, sobre todo las pequeñas empresas, las que tendrían dificultades para consignar dicha garantía en atención a que no siempre existe certeza sobre la cuantía de la demanda. Es por ello, que la indicación que sugiere sustituir el párrafo quinto, acerca de los recursos procesales, prescinde de este inciso por las razones ya expuestas.

En cuanto al efecto que genera la interposición del recurso, no se produjeron grandes cambios en relación a la reforma de la ley 20.087, dado que se conservaron los contenidos, es decir, en caso que se apele una resolución judicial que otorgue o rechace una medida cautelar o una resolución que fije las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social, el efecto que surtirá su interposición será en el sólo efecto devolutivo. En cuanto a las otras resoluciones judiciales susceptibles de apelarse, esto es, aquellas sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, el recurso se concede en ambos efectos; esta conclusión se extrae *a contrario sensus*, del tenor de los incisos segundo y tercero, en los cuales como se mencionó el efecto que genera su concesión es el sólo efecto devolutivo. A este respecto, sería plenamente aplicable la normativa dispuesta en el Código de Procedimiento civil, en relación a la orden de no innovar, por encontrarse esta consagrada en el Libro Primero de dicho cuerpo normativo, ya que los artículos 432 y 474 del Código del Trabajo se remiten a las normas procesales civiles en todo lo no dispuesto por este código. De todas maneras la admisibilidad de esta institución es algo que está entregado al criterio jurisprudencial.

Vale la pena establecer una distinción en estas resoluciones judiciales, en cuanto a como serán conocidas y resueltas por el tribunal superior. Tanto la sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, como aquella que se pronuncien sobre medidas cautelares tienen la naturaleza jurídica de una sentencia interlocutoria de primera clase, dado que fallan incidentes estableciendo derechos permanente a favor de las partes. Y las

resoluciones judiciales que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social, pese a que aparentemente tengan la naturaleza jurídica de una sentencia interlocutoria, se trataría de una sentencia definitiva, debido a que resuelve una controversia entregada al tribunal para su correspondiente resolución, esta competencia la tienen los juzgados laborales en virtud de lo prescrito en el artículo 420, letra “c” del Código del Trabajo, el cual reza de la siguiente forma *“Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo: 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.* De esta disposición, nace la acción que busca la declaración de procedencia de obligaciones que emanen de las normas de previsión o de seguridad social y que no corresponden a las exclusiones que expresamente se establecen en la propia disposición.

Otras artículos alusivos al recurso de apelación, fuera del párrafo quinto, relativo a los recursos procesales, es el numeral N° 1 del artículo 453, el cual norma algunos aspectos de la audiencia preparatoria y entre ellos el derecho del demandado a oponer excepciones a la demanda. Señala al respecto dicho artículo, que la resolución que se pronuncie sobre las excepciones de incompetencia del tribunal, caducidad y prescripción, deberá ser fundada y sólo será susceptible de apelación aquella que las acoja. Dicho recurso deberá interponerse en audiencia, esto es, en forma oral. En caso de concederse el recurso, se hará en ambos efectos y será conocido en cuenta por la Corte de apelaciones.

Cabe preguntarse qué sucede con la facultad, o mejor dicho el deber de que tiene el tribunal de declarar de oficio su propia incompetencia o el deber de no admitir la demanda en caso de que se desprendiera la caducidad de la acción de los datos aportados en la demanda, según lo dispuesto por el artículo 447 del Código del Trabajo. En dicho artículo, no se proporciona a las partes la posibilidad de recurrirse de apelación en contra de esas resoluciones, por lo cual aparentemente no procedería, en principio, la aplicación de este recurso, dado

que la facultad del juez de declarar su incompetencia es de orden público, en consecuencia, es una cuestión de derecho estricto. Ahora bien, el recurso de apelación, aplicando la regla del artículo 476, sería perfectamente aplicable en caso de que el tribunal de oficio no admitiera la demanda por la caducidad de la acción, dado que dicha resolución judicial tendría la virtud de ser una sentencia interlocutoria que ponga término al juicio o haga imposible su continuación. También sería recurrible de apelación, por el mismo argumento, la resolución judicial que rechaza la demanda por no haberse acompañado las resoluciones de las instituciones de seguridad social respectiva, en los casos que la ley lo exige.

En cuanto a los requisitos de interposición del recurso de apelación, cabe decir, que el Código del trabajo, luego de la reforma de la ley 20.260 no reguló estos aspectos. Con anterioridad a esta, el artículo 478 establecía un plazo de 5 días desde la notificación de la resolución, así como exigía que el recurso fuera fundado y contuviera peticiones concretas. Como se explicó en párrafos anteriores el recurso de nulidad no sólo pasó a sustituir al recurso de apelación, como medio de impugnación de las sentencias definitivas, sino que también pasó ser un recurso celosamente normado, ocupando los artículos que antes fueron destinados para regular el recurso de apelación. Por lo recién expuesto, es que en lo que refiere a los requisitos de interposición del recurso de apelación, debe necesariamente remitirse a las normas procesales civiles, según lo dispuesto por el artículo 474, del Código del Trabajo; en consecuencia, será aplicable plenamente el artículo 189 del Código de Procedimiento Civil; es decir, el recurso de apelación deberá contener fundamentos de hecho y de derecho y peticiones concretas y su plazo para interponerlo será de 5 días desde la notificación de la respectiva resolución, a excepción del caso dispuesto en el mencionado artículo 453 N°1, en donde el recurso debe ser deducido en la misma audiencia.

En lo que refiere al conocimiento y la resolución del recurso de apelación, luego de la reforma introducida por la ley 20.260, se presentaron algunos problemas. Uno de ellos dice relación con la comparecencia de las partes, recordemos que el Código del Trabajo anterior a la reforma de la ley 20.087, en su artículo 468 eximía a las partes de su deber de comparecer en la segunda

instancia. La ley 20.087, no innovó en este aspecto mayormente, ya que reiteró el mismo concepto en el artículo 479, inciso tercero, esto es, estableciendo innecesaria la comparecencia de las partes en la segunda instancia. Con la reforma introducida por la ley 20.260, la regulación del recurso de apelación quedó reducida a un sólo artículo, el 476, en donde no se hace ninguna alusión a la comparecencia en segunda instancia. Dadas estas circunstancias, es forzoso aplicar las normas procesales civiles en este aspecto, según lo dispuesto por el artículo 474 y 432, ya mencionados; en consecuencia, aplicar lo dispuesto en el artículo 200 del Código de Procedimiento Civil, el cual prescribe que las partes dentro del plazo del 5 días desde que ingresan los antecedentes a la secretaría de la Corte respectiva, deben comparecer en segunda instancia, a través del escrito “se hace parte”, bajo el apercibimiento de declararse la deserción del recurso. Sin duda, que esta omisión se trata de un retroceso importante en esta materia, si lo comparamos con la regulación en este aspecto ofrecida por la ley 20.087, y con el mismo Código del Trabajo anterior a esa reforma, en donde no era necesario la comparecencia de las partes en la segunda instancia; y que, finalmente, de alguna forma desincentiva y pone cortapisas al uso del recurso de apelación, luego de las reformas incorporadas por la ley 20.260.

Otro aspecto importante a destacar dice relación con al forma como las Cortes de Apelaciones conocen de los recursos de apelación. Como no existe norma expresa en el Código del Trabajo que rija este punto, al igual que en materia de comparecencia en segunda instancia, es forzoso aplicar la normativa dispuesta en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil, más precisamente lo dispuesto en el artículo 199 de ese cuerpo, el cual prescribe que las Cortes conocerán de los recursos de apelación en cuenta, salvo de que se trate de la sentencia definitiva, la cual se verá luego de la relación. Como se mencionó en los párrafos precedentes, el artículo 476, sólo están tratadas las sentencia interlocutorias, reservando la impugnación de las sentencias definitivas al recurso de nulidad; lo cual trae como consecuencia, que las resoluciones judiciales, en materia laboral, serán conocidas por las Cortes en cuenta, es decir, si las partes quieren efectuar alegatos deberán solicitarlos dentro del plazo para comparecer en segunda instancia.

Otro aspecto que merece mencionarse es aquello que dice relación con el recurso de hecho, el cual se trata de un recurso que se interpone con el objeto de que el tribunal ad quem enmiende, conforme a derecho, los agravios inferidos por el tribunal a quo al pronunciarse sobre la concesión de un recurso de apelación, como se mencionó capítulos atrás. Este recurso al estar indisolublemente ligado al recurso de apelación, y al no estar regido expresamente por el Código del Trabajo, es plenamente aplicable, en consecuencia, la normativa procesal civil dispuesta por los artículos 196 y 203 del Código de Procedimiento Civil al proceso laboral, por la remisión supletoria realizada por los ya mencionados artículos 432 y 474 del Código del Trabajo. En este aspecto no se innova demasiado con respecto al Código del Trabajo antes y después de la reforma de la ley 20.087, ya que en ambas regulaciones no se normó acerca del recurso de hecho, por lo cual, siempre se hizo la remisión a las normas procesales civiles.

5.3.3 Recurso de nulidad:

Quizás el cambio más trascendental entregado por la ley 20.260, en materia de recursos procesales, es la instauración del recurso de nulidad como medio de impugnación de las resoluciones judiciales. Recordemos que la ley 20.087 sólo contempló al recurso de reposición y al recurso de apelación como recursos especialmente normados. La ley 20.260 introdujo la institución de este recurso de nulidad, por las razones ya expuestas en párrafos anteriores; esto es, entender que el recurso de apelación regulado por la ley 20.087 en los términos en que estaba concebido por dicha ley desvirtuaba el sentido genuino del dicho recurso, es decir, vulneraba la esencia del recurso de apelación como un medio de impugnación de instancia y donde se revisen los hechos. Por aquello es que ese recurso de apelación de derecho estricto concebido como un recurso extraordinario conformado por determinadas causales de procedencia, fue reemplazado por este recurso de nulidad que encarna de mejor forma el contenido y el sentido de la regulación provista por la ley 20.087 en relación al recurso de apelación.

Cabe reiterar que la reforma del régimen de recursos procesales no fue contenido y prioridad del proyecto original presentado para esta ley 20.260, ya que en este sólo se sugirió, en este ámbito, leves cambios en relación al proyecto original, en donde se aumentaban las restricciones al recurso de apelación, reduciendo a sólo una causal la procedencia del recurso en el caso de las multas administrativas (artículo 503) y dando lugar a la apelación en el caso de las excepciones de incompetencia, prescripción o caducidad únicamente en el caso de la resolución que las acoja. (Artículo 453 N° 1).

Recién durante la discusión en el primer trámite constitucional, se incorporó una nueva propuesta para modificar el régimen de los recursos procesales. Como ya se indicó en los párrafos precedentes, primeramente se presentó una indicación por los diputados la señora Soto y señores Araya, Burgos, Bustos y Ceroni, para efectos de extender el número de causales de procedencia del recurso de apelación de ese entonces, abarcando ese recurso, ahora, a causales de forma, similares a las del recurso de casación en la forma.

Posteriormente, en el segundo trámite constitucional, con sede en el senado, se produjeron algunos cambios en relación a este recurso de apelación de derecho estricto. Se presentó al respecto una indicación, en esa fase, para sustituir el párrafo quinto correspondiente a los recursos procesales, de modo tal de instituir la regulación del recurso de nulidad, el cual pasaba a reemplazar a ese recurso de apelación *sui generis*; este recurso de nulidad, pasó a estar regulado con básicamente las mismas normas y causales sugeridas para ese recurso de apelación. Este recurso de nulidad tomó un cariz muy similar al recurso de nulidad dispuesto en materia procesal penal, y corrigió aquella situación anómala, en la que ese recurso de apelación original, en los términos en que estaba regulado, era un recurso de nulidad o de casación, bajo el nombre de un recurso de apelación. Con aquella modificación también se aclaró de cierta forma las competencias de las Cortes de apelaciones y la Corte Suprema, dado que no quedaba clara la competencia de esta última, debido a que el conocimiento de los recursos de apelación corresponde, en nuestro ordenamiento jurídico, a los jueces de fondo, no a aquella Corte. En cambio los recursos de nulidad y de casación, al velar estos por la correcta aplicación de la

ley, su conocimiento corresponde, eventualmente, a la Corte Suprema, tal como ocurre actualmente con el recurso de casación en el fondo y con algunas causales del recurso de nulidad en el proceso penal. El anterior artículo 484, el cual contemplaba la preferencia de las causas laborales para su vista y conocimiento en la Corte suprema, contradecía el principio pregonado por el artículo 474, el cual excluía, de alguna forma, la aplicación del recurso de casación en materia procesal laboral, en consecuencia, no se explicaba de que forma podría la Corte suprema conocer eventualmente las causas laborales.

Es así, como el diputado Bustos, expresó al respecto “En segundo lugar, el proyecto corrige el mal denominado “recurso de apelación”, que tenía ese nombre por tradición, porque en realidad es un recurso de nulidad. Por eso, para que quede claramente establecido que no es un recurso de apelación, sino de nulidad, se establecen las causales que en cada caso la fundamentan, sea en las Cortes de Apelaciones, o en la Corte Suprema, cuando se afecten derechos fundamentales. Sólo se podrá recurrir a la Corte Suprema en este caso.

En lo que refiere al recurso de nulidad propiamente tal, este está regulado entre los artículos 477 y 482 del Código del trabajo, posterior a la reforma de la ley 20.260. Este recurso de nulidad es el medio de impugnación destinado por la mencionada reforma para objetar las sentencias definitivas, reemplazando, de este modo, al anterior recurso de apelación. El recurso de nulidad es un recurso extraordinario, que procede como consecuencia de que se verifiquen determinadas causales similares a las contempladas por el derecho común para el recurso de casación tanto en el fondo como en la forma. Al igual que en ese recurso, el tribunal que conoce del recurso deberá dictar sentencia de reemplazo o determinar el estado en que ha de quedar la causa parcialmente invalidada, con el objeto de ser remitida al tribunal a quo para continuar con la tramitación, dependiendo de la causal invocada.

El tribunal a quo, en este recurso será aquel Juzgado del Trabajo que dictó la resolución judicial, en tanto que el tribunal ad quem será la Corte de Apelaciones respectiva.

Las causales por las cuales procede este recurso de nulidad pueden ser clasificadas en causales de fondo y causales de forma. Dentro de las primeras se encuentra aquella prescrita en el artículo 477, el cual quedó redactado de la siguiente forma *“tratándose de las sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquella se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. En contra de las sentencias definitivas no procederán más recursos. El recurso de nulidad tendrá por finalidad invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda”*

Este artículo 477, si lo comparamos con el anterior a la reforma de la ley 20.260, presenta algunos cambios, no sólo en lo que dice relación a la sustitución del recurso de apelación por el recurso de nulidad, sino en cuanto a la disminución de las causales, conservando de este modo sólo la causal primera del anterior artículo 477, esto es, aquella que permite revisar la sentencia de primera instancia, cuando ésta haya sido dictada con infracción de garantías constitucionales, o de normas legales que influyan sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

En cuanto a la causal segunda, esto es, *revisar los hechos declarados como probados por el tribunal de primera instancia, cuando se advierta que en su determinación se han infringido, en forma manifiesta, las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica*; dicha causal fue absorbida por la causal “b” del nuevo artículo 478, el cual adoptó una redacción diferente, pero que apunta al mismo objetivo. Y en cuanto a la causal tercera de ese artículo anterior a la reforma de la ley 20.260, esto es, *Alterar la calificación jurídica de los hechos, sin alterar las conclusiones fácticas del tribunal inferior*; también fue incorporada en el artículo 478, en su letra “c”.

El inciso final del artículo 477 señala que en contra de las sentencias definitivas no procederán más recursos, confirmando de esta forma que el único recurso destinado a impugnar las sentencias definitivas es el recurso de nulidad, tal como lo fuera el recurso de apelación anterior a la reforma de la ley 20.260

Cabe por último destacar que los efectos en caso de que prospere el recurso de nulidad por la causal del artículo 477, pueden invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia, o sólo invalidar la sentencia. En el primer caso, el recurso de nulidad tiene el efecto de retrotraer el procedimiento al estado que se encontraba este al momento de generarse el vicio para proceder una nueva tramitación; y en el segundo, sólo cabe la dictación de una nueva sentencia.

El artículo 478 del Código del Trabajo, luego de la reforma, contempla como ya se enunció, las demás causales de procedencia del recurso de nulidad; estas causales pueden ser catalogadas como causales de forma. Este artículo 478 quedó redactado de la siguiente forma *“El recurso de nulidad procederá, además:* 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 inmediación 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 artículos 459, 495 ó 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviere 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, y* f) *Cuando la sentencia haya sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada y hubiere sido ello alegado oportunamente en el juicio. El tribunal ad quem, al acoger el recurso de nulidad fundado en las causales previstas en las letras b), c), e), y f), deberá dictar la sentencia de reemplazo correspondiente con arreglo a la ley. En los demás casos, el tribunal ad quem, en la misma resolución, determinará el estado en que queda el proceso y ordenará la remisión de sus antecedentes para su conocimiento al tribunal correspondiente. 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. Tampoco la producirán los vicios que, conocidos, no hayan sido reclamados oportunamente por todos los medios de impugnación existentes. Si un recurso se fundare en distintas causales, deberá señalarse si se invocan conjunta o subsidiariamente”

Cabe indicar que el artículo 478, anterior a la reforma de la ley 20.260, era una norma de características distintas al recién citado, dado que en aquel sólo se disponían de los requisitos de interposición del recurso de apelación de ese entonces. En cambio, este nuevo artículo 478 enumera las causales de procedencia del recurso de nulidad, así como los efectos generados por la entablación de este recurso. La extensión del número de causales fue consecuencia, de la indicación proferida por algunos diputados, en el primer trámite constitucional, en orden a proveer al recurso de apelación, de ese entonces, de un mayor número de causales que comprendiera de esta forma aspectos formales de la resolución judicial a recurrirse, de modo tal de no acometer en contra el derecho de las partes a impugnar los fallos y la doble instancia.

No se explica por qué razón el Código del Trabajo regula en artículos distintos las causales de procedencia del recurso de nulidad, esto es en los artículos 477 y 478, ya que los efectos en una y otra no difieren sustancialmente, como ocurre en materia procesal penal, en donde los efectos generados por la interposición del recurso de nulidad, por las causales de los artículos 373 y 374, del código respectivo, difieren en varios aspectos entre sí, tales como lo es el tribunal ad quem que lo conocerá o para efectos de si es necesario la preparación del recurso. Quizás el único motivo que justificaría esta regulación de las causales de procedencia del recurso de nulidad en dos artículos distintos sería la facultad de la cual está provisto el tribunal para acoger de oficio el recurso de nulidad por un motivo distinto al invocado por el recurrente, facultad que sólo podrá hacer uso si se tratare de alguno de las causales del artículo 478. Pero existe otra razón: la indicación de aquellos diputados para sustituir el artículo 477 original, y aumentar el número de casuales de procedencia del recurso de apelación de ese entonces,

también presentaba como novedad, la circunstancia de que en caso de que *si el objeto de la apelación fuere revisar la sentencia de primera instancia, en razón de haber sido dictada con infracción de garantías constitucionales o de tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes, su conocimiento corresponderá a la Corte Suprema, en cuyo caso su interposición, plazo, tramitación y resolución se regirá por las normas del recurso de casación en el fondo previstas en el Título XIX del Libro III del Código de Procedimiento Civil.* Es decir, aquella indicación sugería que en caso de que el recurso de apelación se fundare en esta causal, la cual es muy similar a la dispuesta en el actual artículo 477, su conocimiento recaería en la Corte Suprema. Luego el proyecto de ley, dentro del segundo trámite constitucional, en donde se presentó una indicación para sustituir al párrafo quinto, relativo a los recursos, y consagrar al recurso de nulidad, se dispuso la separación de aquella causal con las restantes, quedando esta consagrada, en forma aislada, en el artículo 477, similar a la redacción actual y quedando reguladas las restantes en el artículo 479, justificándose esta división, ya que aquella causal exigía, en el artículo 478 de aquella indicación, que su conocimiento correspondería a la Corte Suprema respecto de las materia en donde existieren distintas interpretaciones sostenidas en diversos fallos emanados de los tribunales superiores de justicia. Más tarde como consecuencia, de indicaciones posteriores, en el segundo trámite constitucional, se sustituyó ese artículo 478, que entregaba el conocimiento del recurso de nulidad por aquella causal a la Corte Suprema pasando de esta forma a regularse en dicho artículo al recurso de unificación de jurisprudencia, quedando de esta forma aquella causal, relativa a infracción de garantías constitucionales o de tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes, aislada de las restantes sin algún motivo plausible para hacerlo, ya que su conocimiento corresponderá a la Corte de apelaciones según las reglas generales

En lo que refiere a las causales propiamente tales de este artículo 478; la contenida en la letra “a”, se trata básicamente de la misma causal dispuesta en el Código de Procedimiento Civil, para el recurso de casación en la forma, en el artículo 768 N° 1 y 2, de lo cual se desprende que existe el firme propósito del legislador de excluir el recurso de casación en materia procesal laboral. Las letras “b” y “c”, como se indicó párrafos atrás, aluden básicamente a las mismas causales

enunciadas en el artículo 477 anterior a la reforma de la ley 20.260, sólo que adquirieron una redacción distinta para obtener mayor claridad. La letra “d” en tanto, pretende otorgar protección al principio de inmediación, este numeral es similar al dispuesto en materia procesal penal en el artículo 374 letras “d” del Código respectivo, en donde se protege los principio de publicidad y continuidad. La causal de la letra “e” de este artículo, dice relación con la omisión de los requisitos de la sentencia exigidos en el procedimiento ordinario laboral, el procedimiento de tutela y el monitorio; esta causal reproduce el contenido de las causales prescritas para el recurso de casación en la forma en el Código de Procedimiento Civil, en el artículo 768, número 5º y el artículo 374 letra “e” del Código Procesal Penal. Finalmente la letra “f” del artículo 478, consagra los efectos de la cosa juzgada como causal, se trata de un numeral muy similar al dispuesto en materia procesal penal, sólo que en materia laboral se exige haberla alegado oportunamente en el juicio, tal como sucede con la causal descrita en el Código de Procedimiento Civil, para el recurso de casación en la forma.

En cuanto a los efectos en caso de que prospere el recurso de nulidad, estos son distintos según la causal de que se trate. Si el tribunal acoge el recurso de nulidad fundada en las causales de: infracción a las normas de la sana crítica, o la que propende alterar la calificación jurídica de los hechos, o la que dice relación con la omisión de los requisitos de la sentencia, o la causal de la cosa juzgada; en todos estos casos, el tribunal deberá invalidar la sentencia y dictar sentencia de reemplazo. En cambio si el tribunal acoge en recurso fundado en las causales de aquella sentencia que haya sido pronunciada por juez incompetente, legalmente implicado, o cuya recusación se encuentre pendiente o haya sido declarada por tribunal competente; o la causal que dice relación con que en el juicio hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre inmediación o cualquier otro requisito para los cuales la ley haya previsto expresamente la nulidad o lo haya declarado como esencial expresamente; en ambos casos el tribunal invalidará el procedimiento en una etapa específica, determinando el estado del proceso y ordenando la remisión de los antecedentes al tribunal no inhabilitado.

Cabe indicar que el Código del Trabajo, luego de la reforma de la ley 20.087, no reguló los efectos, del recurso de apelación de ese entonces, generados por la interposición en virtud de una u otra causal, en relación a si se debe dictar sentencia de reemplazo o si debe invalidarse el proceso e indicar la etapa respectiva en que quede y su correspondiente remisión al tribunal no inhabilitado. Sólo se hizo cierta alusión a estos efectos en el antiguo artículo 483, como se indicó capítulos atrás, el cual dotaba al tribunal de alzada de invalidar la sentencia apelada, en donde este órgano debía dictar sentencia de reemplazo o señalar el estado en que debía quedar el proceso y devolver la causa al tribunal no inhabilitado.

Finalmente este artículo 478 señala que no producirán nulidad los defectos que no influyan en lo dispositivo del fallo, así como tampoco la producirán los vicios que no hayan sido reclamados oportunamente por todos los medios de impugnación existentes. Se trata de consagrar, en este artículo, los principios de trascendencia, de la buena fe procesal y la preclusión.

El artículo 479, luego de la reforma, contempla los requisitos de interposición del recurso de nulidad, recordemos que anterior a la reforma de la ley 20.260, este artículo hacía innecesaria la comparecencia de las partes en la segunda instancia en materia laboral, norma que en la actualidad no sólo se extraña para el actual recurso de apelación, sino que tampoco existe norma alguna que se refiera al respecto en el recurso de nulidad. Los requisitos exigidos por este nuevo artículo 479 son los siguientes: debe solicitarse por escrito; debe interponerse dentro del plazo individual de 10 días desde la respectiva notificación de la resolución judicial que se impugna, ante el tribunal que la dictó; debe señalarse, si un recurso se fundare en distintas causales, si se invocan conjunta o subsidiariamente; deberá expresarse 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. Este artículo 479 viene a reemplazar al anterior artículo 478, el cual, como se señaló, hacía alusión a las exigencias de interposición del recurso de apelación de ese entonces; cabe destacar que bajo la ley 20.260, se señaló expresamente que la interposición del recurso de nulidad

debía ser escrita, despejando de alguna forma las dudas acerca de este aspecto que generaba el anterior recurso de apelación.

Una vez interpuesto el recurso de nulidad, el tribunal a quo deberá realizar un examen de admisibilidad, acerca de los requisitos exigidos en el artículo 479, inciso primero, esto es, si el recurso fue interpuesto por escrito y dentro de plazo. En caso de ser admisible el recurso, el tribunal a quo deberá enviar los antecedentes 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. Una vez remitidos tales antecedentes, el tribunal a quem realizará, también, un examen de admisibilidad, en cuenta, esta vez más exigente que el realizado por el tribunal a quo, ya que no sólo verificará si fue interpuesto por escrito y dentro de plazo, sino que también revisará si el escrito 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. En relación a esto último cabe indicar que en la historia de la ley quedó reflejado el deseo del legislador en este aspecto, de aplicar el mismo mecanismo que opera para la preparación del recurso de casación en la forma, es decir, para poder entablar este recurso, previamente debe haberse reclamado del vicio de que se trata -por ejemplo, la incompetencia del tribunal-, por todas las vías legales existentes al efecto. Si así no se hiciera, no podrá alegarse por dicho vicio mediante este recurso. Con ello, se pretende evitar que el recurso sea utilizado como una herramienta meramente dilatoria, o que la parte, conociendo el vicio o defecto, lo haga valer sólo en la medida que el fallo de la causa le sea desfavorable. Todo lo recién expuesto, está prescrito en el artículo 480 del Código del Trabajo. Cabe decir que la ley 20.260 se preocupó especialmente de regular la tramitación del recurso de nulidad, a diferencia de lo realizado por la ley 20.087, en relación al recurso de apelación, dado que en este último su tramitación quedaba regida por las normas procesales civiles, en virtud de la remisión ordenada por los artículos 432 y 474 del Código del Trabajo; es por ello que en la ley 20.087, no existía un artículo de características parecidas al actual 480, ya que no se justificaba.

La interposición del recurso de nulidad genera dos efectos al respecto: suspende los efectos de la sentencia recurrida y el recurrente no podrá invocar nuevas causales, sin perjuicio de la facultad provista por el artículo 479, inciso tercero, el cual dota al tribunal de la facultad de acoger el recurso deducido por un motivo distinto del invocado por el recurrente, cuando aquél corresponda a alguno de los señalados en el artículo 478.

En cuanto al conocimiento del recurso, el artículo 481, regula ciertos aspectos de la audiencia donde las partes realizarán sus alegaciones, sin previa alegación tal como está concebido en el Código Procesal Penal; todo esto, sin perjuicio de las indicaciones sobre los antecedentes generales de la causa efectuada por el ministro de fe acerca de las actuaciones orales de los intervinientes consignadas en los registros correspondientes. Los alegatos durarán como máximo 30 minutos. Cabe agregar que la ley 20.260 entendió que debía regularse estos aspectos, tal como ocurrió en materia procesal penal, ya que como se señaló en los párrafos precedentes, con anterioridad a esta reforma este recurso de nulidad adoptaba el nombre del recurso de apelación, por lo cual era plenamente aplicable, en forma supletoria, la normativa prescrita en el Código de Procedimiento Civil para el recurso de apelación y la vista de la causa.

En relación a la prueba ante el tribunal ad quem, la norma general es que no procede, salvo las que tengan por objeto probar la causal de nulidad alegada, debiendo la Corte pronunciarse al respecto sobre su admisibilidad antes de que las partes comiencen a alegar. En esta parte la reforma de la ley 20.260 es ligeramente más estricta, ya que con anterioridad a dicha ley, si bien es cierto no se admitía la prueba en la segunda instancia, también es cierto que se contemplaba la posibilidad, en forma excepcional, de presentar prueba documental siempre que la parte que la presente justifique haber estado imposibilitada de rendirla en primera instancia; tal excepción no se aprecia en el actual precepto. En todo caso, antes de la ley 20.260, también se admitía la posibilidad de probar la causal invocada, al igual que el precepto actual.

El inciso tercero del artículo 481, sanciona la falta de comparecencia de uno o más recurrentes a la audiencia, lo que traerá como consecuencia que se declare el abandono del recurso.

En cuanto a la resolución del recurso de nulidad cabe decir que el artículo 482 señala que el fallo debe pronunciarse dentro del plazo de 5 días contados desde el término de la vista de la causa. En aquellos casos en que no quepa la dictación de una sentencia de reemplazo, La Corte junto con señalar el estado en que ha de quedar el juicio, también deberá devolver la causa dentro del segundo día de pronunciada la resolución. También se contempla la posibilidad de que la Corte corrija errores en la medida que estos no influyan en la parte dispositiva del fallo. En contra de la resolución judicial que falle el recurso de nulidad no procederá recurso alguno, así como tampoco procederán recursos en contra de la sentencia que se dictare en el nuevo juicio realizado como consecuencia de la resolución que hubiere acogido el recurso de nulidad. Otra norma relacionada con la resolución del recurso es aquella prescrita en el artículo 480, inciso cuarto, la cual sostiene que 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.

Finalmente se encuentra el artículo 484, el cual prescribe la preferencia que tienen las causas laborales para su vista y conocimiento, dicho artículo prescribe lo siguiente *“Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y su conocimiento se ajustará estrictamente al orden de su ingreso al tribunal. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 69 del Código Orgánico de Tribunales, deberá designarse un día a la semana, a lo menos, para conocer de ellas, completándose las tablas si no hubiere número suficiente, en la forma que determine el Presidente de la Corte de Apelaciones, quien será responsable disciplinariamente del estricto cumplimiento de esta preferencia. Si el número de causas pendientes hiciese imposible su vista y fallo en un plazo inferior a dos meses, contado desde su ingreso a la Secretaría, el Presidente de la Corte de Apelaciones que funcione dividida en más de dos salas, determinará que una de ellas, a lo menos, se aboque exclusivamente al conocimiento de estas causas*

por el lapso que estime necesario para superar el atraso “. Este artículo, el cual es una copia casi exacta del artículo 471 del Código del Trabajo anterior a la reforma de la ley 20.087 y del artículo 481 posterior a esta, y que la ley 20.260 modificó en forma casi insignificante, presenta, las siguientes variaciones: se sustituye la voz “causas de apelación” por “causas pendientes” y, en cuanto la forma de contabilizar el plazo a partir del cual el Presidente de la Corte respectiva debe instruir para que una Sala se aboque exclusivamente al conocimiento de dichas causas laborales. En consecuencia, este artículo presenta básicamente el mismo problema que sus artículos predecesores, es decir, que en la práctica las Cortes no respetan esa preferencia, y que mientras no se doten de mayores recursos a las Cortes para respetar aquello, este artículo seguirá siendo letra muerta. En este aspecto, reproducimos plenamente el análisis realizado en el capítulo anterior sobre el recurso de apelación.

5.3.4 Recurso de unificación de jurisprudencia

La otra gran innovación introducida por la ley 20.260 en relación al régimen de recursos procesales, es la institución del recurso de unificación de jurisprudencia. Este recurso, a diferencia del recurso de nulidad, el cual ya había sido instaurado en materia procesal penal, representa una novedad absoluta en nuestro ordenamiento jurídico. El recurso de unificación jurisprudencia puede ser definido como aquel recurso, por medio del cual se impugna resolución que falla el recurso de nulidad, debido a la existencia de distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de los Tribunales Superiores de Justicia, en la materia de derecho objeto del juicio, solicitando la nulidad de la sentencia recurrida, en la materia de derecho objeto del juicio, y su enmienda conforme a la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia.

Con respecto a este recurso cabe señalar que este no sólo no estaba consagrado en el código del ramo luego de la ley 20.087, sino que tampoco se encontraba contenido en el proyecto de ley presentado por el ejecutivo para la ley 20.260. Como se mencionó párrafos atrás, recién durante la discusión en el primer trámite constitucional, en la cámara de diputados, se incorporó una nueva

propuesta para modificar el régimen de los recursos procesales, en aquellas indicaciones presentadas y aprobadas en dicha fase, como se hizo mención, solamente se sugirió dotar al recurso de apelación de ese entonces de un mayor número de causales de manera de abarcar aquellas del recurso de casación en la forma, no refiriéndose a los recursos de nulidad y de unificación de jurisprudencia.

Recién en el segundo trámite constitucional con sede en el Senado, es que se sugirió una indicación del ejecutivo con la finalidad expresada para el recurso de unificación de jurisprudencia. Es así como se sugirió, para el artículo 478, que en caso de que se recurriera de nulidad fundada en la causal de si en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo; y, en ambos casos, respecto de esa materia existieren distintas interpretaciones sostenidas en diversos fallos emanados de los tribunales superiores de justicia, dicho recurso será conocido por la Corte suprema. En aquella indicación sugerida, ya se esbozaba la voluntad del legislador en orden a unificar la jurisprudencia de los tribunales superiores y de reemplazar en ese aspecto al recurso de casación en el fondo. Cabe señalar que aquella indicación fue retirada por el ejecutivo, por lo cual no prosperó.

Posteriormente se presentó una nueva indicación por parte del ejecutivo para reemplazar el párrafo correspondiente a los recursos. En esta indicación se incluyó por primera vez al recurso de unificación de jurisprudencia; de esta forma, se intentó especificar cual es la vía de acceso desde la judicatura del trabajo a la Corte Suprema y subsanar una de las falencias de la ley N° 20.087 en este aspecto, ya que con anterioridad no quedaba claro de que modo dicha Corte podía conocer eventualmente de una causa laboral, ya que el recurso de casación estaba vedado por el artículo 474 del código del ramo; con tal propósito se planteó crear un recurso nuevo de acceso a la Corte Suprema, un recurso que tiene sobre todo el sentido de unificación de la jurisprudencia.

De esta forma el nuevo régimen de recursos ofrece dos vías de impugnación de las resoluciones judiciales: la primera, a través del recurso de

nulidad, ya mencionado, en contra de las sentencias definitivas de única instancia dictada por el tribunal laboral; quien conoce de este recurso es la Corte de Apelaciones respectiva, y contra el fallo que a su respecto se pronuncie, no procederá recurso alguno, salvo el recurso de unificación de jurisprudencia, el cual será conocido por la Corte Suprema y cuya finalidad es, tal como su nombre lo indica, uniformar la jurisprudencia emanada de nuestros tribunales superiores de justicia. Esta es, por tanto, la segunda vía de recursos contemplada.

La finalidad última de este recurso es uniformar criterios e interpretaciones y sentar precedentes para que los tribunales inferiores y las propias partes al momento de hacer uso de sus acciones tengan a la vista la opinión de la Corte Suprema frente a una determinada materia. De cierta forma este recurso pasa a ocupar el sitio del recurso de casación en este aspecto.

En lo que refiere a la regulación del recurso de unificación de jurisprudencia propiamente tal, este está consagrado en el artículo 483 del Código del Trabajo posterior a la reforma de la ley 20.260, el cual quedó redactado de la siguiente forma *“Excepcionalmente, contra la resolución que falle el recurso de nulidad, podrá interponerse recurso de **unificación de jurisprudencia**. Procederá el recurso de unificación de jurisprudencia cuando 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”*. Es decir, los dos requisitos de procedencia de este recurso de unificación de jurisprudencia, son: primero, la existencia de distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes, sobre la materia objeto del juicio y segundo: que esos fallos hayan emanados de tribunales superiores de justicia. De este último requisito, se extrae que dichos fallos pueden provenir tanto de la Corte Suprema y las Cortes de apelaciones.

En relación a las resoluciones judiciales susceptibles de impugnarse a través de este recurso, sólo podrá recurrirse en contra de la resolución que falle el recurso de nulidad, por lo tanto se trata de un recurso extraordinario, y que no representa instancia, ya que sólo se revisan cuestiones de derecho.

El tribunal competente para conocer y fallar este recurso es la Corte Suprema, sin perjuicio de que el recurrente deba interponerlo ante la Corte de Apelaciones respectiva.

En cuanto a los requisitos de interposición de este recurso se pueden señalar los siguientes:

1.- Debe ser interpuesto ante la Corte de apelaciones respectiva para que sea conocida y fallado por la Corte Suprema

2.- El plazo de interposición de es de 15 días contados desde la notificación de la sentencia recurrida.

3.- El recurso deberá ser fundado y además deberá incluir 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.

4.- Deberá acompañarse copia del o los fallos que se invocan como fundamento. Una vez interpuesto el recurso no podrá hacerse en él variación alguna.

En cuanto a los efectos de la interposición del recurso de unificación de jurisprudencia, este no suspende la ejecución de la resolución recurrida, salvo cuando el cumplimiento de esta haga imposible llevar a cabo la que se dicte si se acogiere el recurso. Ahora bien, la parte vencida puede exigir que no se lleve a afecto la resolución, mientras la parte vencedora no otorgue fianza de resultas a satisfacción del tribunal. El recurrente deberá ejercer este derecho conjuntamente con la interposición del recurso y en solicitud separada. Al respecto el tribunal a quo, es decir, la Corte de Apelaciones respectiva, deberá no sólo pronunciarse sobre la admisibilidad del recurso de nulidad, sino que también deberá hacerlo sobre la solicitud de la fianza de resultas, la cual resolverá de plano. En contra de esa resolución no procederá recurso alguno.

En cuanto a los requisitos de admisibilidad y su correspondiente examen, cabe señalar que estos se realizan tanto en sede del tribunal quo como en sede del tribunal ad quem, al igual que el recurso de nulidad. El tribunal a quo, en este caso la respectiva Corte apelaciones, puede rechazar el recurso de unificación de jurisprudencia por presentarse fuera de plazo; dicha resolución sólo podrá

impugnarse por la vía del recurso de reposición fundado en un error de hecho, dentro del quinto día. Esa resolución que se pronuncia sobre el recurso de reposición será inapelable. El examen realizado por el tribunal ad quem, o sea, la Corte Suprema, su sala especializada, sólo podrá declarar inadmisibile el recurso por la unanimidad de sus miembros, mediante resolución fundada, fundada en la falta de los requisitos contemplados en los incisos primero y segundo del artículo 483-A, esto es, que debe interponerse ante la Corte de Apelaciones respectivas, dentro del plazo de 15 días contados desde la notificación de la sentencia recurrida, que el recurso esté fundado, y contenga una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones de la materia objeto de la sentencia, y finalmente que se acompañe sentencias que sustentan la petición del recurso. En contra de la resolución judicial que declare inadmisibile el recurso, solamente procederá el recurso de reposición dentro del quinto día.

Si la Corte de Apelaciones declarase admisible el recurso 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. Se trataría de compulsas especiales, las que, según se desprende de la norma correspondiente, no exigirían al recurrente la consignación de las compulsas. Luego de declarado admisible el recurso por el tribunal ad quem, el recurrido, en el plazo de diez días, podrá hacerse parte y presentar las observaciones que estime convenientes. Cabe indicar al respecto, que el Código del trabajo, hace expresa mención a la carga de comparecer a la parte recurrida, no mencionándose dicha exigencia para la parte recurrente, aparentemente esta última debería encontrarse en la obligación de hacerlo, ya que para el recurso de apelación, como se mencionó, el apelante debe hacerse parte en la segunda instancia; por lo cual, con mayor razón debería el recurrente en este recurso estar forzado a hacerlo ante la Corte suprema; de todos modos se trata de una materia altamente opinable.

Todo lo recién expuesto acerca de la tramitación propiamente tal del recurso de unificación e jurisprudencia se encuentra consagrado en el actual artículo 483-A, del código del trabajo, el cual reza así: *“El recurso de que trata el artículo precedente, deberá interponerse ante la Corte de Apelaciones*

correspondiente en el plazo de quince días desde la notificación de la sentencia que se recurre, para que sea conocido por la Corte Suprema. El escrito que lo contenga 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. Asimismo, deberá acompañarse copia del o los fallos que se invocan como fundamento. Interpuesto el recurso, no podrá hacerse en él variación alguna. 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. La interposición del recurso 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. La parte vencida podrá exigir que no se lleve a efecto tal resolución 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 y en solicitud separada. El tribunal a quo, al declarar admisible el recurso, deberá pronunciarse de plano sobre la petición a que se refiere el inciso anterior. En contra de tal resolución no procederá recurso alguno. 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. 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 requisitos de los incisos primero y segundo de este artículo. Dicha resolución sólo podrá ser objeto de recurso de reposición dentro de quinto día. Declarado admisible el recurso por el tribunal ad quem, el recurrido, en el plazo de diez días, podrá hacerse parte y presentar las observaciones que estime convenientes”.

El artículo 483-B., dice así: *“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”*. Al respecto, cabe concluir que aquella remisión aludiría a las apelaciones de las sentencia definitivas, ya que se adecúa de mejor forma a un recurso que debe ser conocido por la Corte Suprema.

En cuanto a la resolución del recurso de unificación de jurisprudencia, en esta se dará lugar o no la solicitud de unificación de jurisprudencia. En caso de acoger esta solicitud deberá dictar en un acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, la sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia. Dicha sentencia sólo producirá efectos sobre la causa respectiva, y no afectará, en ningún caso, a situaciones jurídicas fijadas en las sentencias que le sirvan de antecedente. Dicha resolución no será susceptible de impugnarse a través de ningún recurso, a excepción del recurso de aclaración, rectificación y enmienda. El artículo que hace alusión a la resolución de este recurso es el 483-C, el cual prescribe lo siguiente *“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. Al acoger el recurso, la Corte Suprema dictará acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, la sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia. La sentencia que falle el recurso así como la eventual sentencia de reemplazo, no serán susceptibles de recurso alguno, salvo el de aclaración, rectificación o enmienda.”*

Cabe indicar que en relación al procedimiento monitorio consagrado en los artículos 496 y siguientes del Código del Trabajo; serán aplicables todos los recursos procesales dispuestos para el procedimiento ordinario laboral, a excepción del recurso de unificación de jurisprudencia recién descrito. Recordemos que el mencionado procedimiento, con anterioridad a la reforma ofrecida por la ley 20.260, sólo contemplaba la posibilidad de impugnar la sentencia bajo una sólo de las causales del recurso de apelación de ese entonces. En consecuencia, la redacción que adoptó el nuevo artículo 502, no reduce el margen de posibilidades de impugnación de la sentencia definitiva en dicho procedimiento, por lo tanto no vulnera el derecho a recurrir las resoluciones judiciales de las partes. Dicho artículo 502, quedó redactado de la siguiente forma *“Las resoluciones dictadas en el procedimiento monitorio serán susceptibles de ser impugnadas por medio de todos los recursos establecidos en este Código, con excepción del recurso de unificación de jurisprudencia contenido en los artículos 483 y siguientes”*.

En relación al procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas, es aplicable la misma disposición referida, debido a la remisión efectuada por el artículo 503, inciso final, del código del ramo, el cual prescribe lo siguiente *“En contra de la sentencia que resuelva una reclamación se podrá recurrir conforme a lo establecido en el artículo 502 del presente Código”*. Cabe reiterar lo señalado en el párrafo precedente, en relación a las bondades de esta nueva redacción, ya que en el anterior artículo 502, la sentencia sólo podía impugnarse mediante ciertas causales del recurso de apelación.

5.4 Breves reflexiones acerca de las modificaciones introducidas por la ley 20.260 al Código del Trabajo, en materia de recursos procesales.

La mencionada ley 20.260 introdujo varias innovaciones importantes al régimen de recursos procesales del Código del Trabajo reformado por la ley 20.087, pese a que en el proyecto original enviado por el ejecutivo no se hacía alusión a esta temática.

Aquellas modificaciones no sólo abarcaron ciertas enmiendas a los ya consagrados recursos de reposición y recurso de apelación, sino que instauraron medios de impugnación nuevos como el recurso de nulidad y el recurso de unificación de jurisprudencia.

Dichos cambios obedecieron a las falencias presentadas por la reforma de la ley 20.087, sobre todo en materia del recurso de apelación, el cual como ya se ha mencionado, adolecía básicamente de dos imperfecciones; la primera, se regulaba como un recurso extraordinario y de derecho estricto, ajena a la concepción clásica del aquel recurso, entendido como un recurso de instancia, en donde se revisen los hechos de una causa; segundo, se restringía de sobremanera el derecho a impugnar las resoluciones judiciales, al incluir determinadas cortapisas a la interposición de aquel recurso de apelación, el cual procedía en la medida en que se fundare en tres determinadas causales. En consecuencia, la ley 20.260 subsanó la primera imperfección del recurso de apelación, eliminó las

causales de procedencia especiales recobrando su naturaleza de recurso de instancia; así como también, se subsanó la segunda imperfección, ampliando al campo de causales de impugnación en contra de la sentencia definitiva, en base al nuevo recurso de nulidad. Sin perjuicio de aquello, surgieron algunos problemas en relación a este recurso de apelación, se reformó dicho recurso restringiéndose su ámbito de aplicación en cuanto a resoluciones impugnables y reservando tan sólo un artículo para efectos de su regulación, todo lo cual trae como consecuencia que gran parte de su regulación queda entregada al derecho común.

Ya se mencionó que el nuevo recurso de nulidad vino a sustituir al anterior recurso de apelación sui generis, como un recurso de derecho extraordinario estricto, el cual será aplicable en contra de las sentencias definitivas; consagrando y vigorizando de esta forma el derecho de las partes de impugnar las resoluciones judiciales, el cual de cierta forma estaba siendo vulnerado por el régimen dispuesto por la ley 20.087, Este recurso de nulidad no sólo tuvo como virtud aquel efecto, sino que también despejó las dudas existentes sobre la aplicación del recurso de casación, ya que extrajo básicamente las mismas causales de aquel y las adaptó al proceso laboral. También la regulación del recurso de unificación de jurisprudencia encarnó el rol del recurso de casación en la forma en cuanto a la unificación de jurisprudencia de los tribunales superiores, superando las dudas existentes con respecto a su aplicación.

CONCLUSIONES:

Tal como se enunció en la introducción de este trabajo, el sentido de este apunta a indicar y comprobar las supuestas mejoras entregadas por las leyes 20.087 y 20.260. Se trató de establecer si el régimen de recursos procesales contemplado por estas leyes, fundamentalmente esta última, protege de mejor forma el principio tutelar del derecho del trabajo: los derechos de los trabajadores; entendiendo que en este existe una relación contractual ente dos sujetos que se encuentran en un plano distinto en cuanto a poder negociador y que justifica no sólo la existencia de esta rama sustantiva del derecho, sino que también justifica la regulación de una judicatura y un procedimiento especial, en materia laboral. Para efectos de entregar las conclusiones pertinentes, se hará una breve alusión a los capítulos desarrollados en este trabajo y su respectivo corolario.

En el Capítulo Primero de este trabajo, en donde se contextualizó el tema de esta investigación, no sólo tuvo por objeto aquel propósito, sino que también se procuró desarrollar las diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato civil, de modo tal de dar a entender que las diferencias fácticas entre ambos actos jurídicos ameritan la existencia de una legislación autónoma y autosuficiente, lo cual se materializa a través de un derecho del trabajo, regido por normas de características ajenas a las propias encarnadas en el derecho común, como la irrenunciabilidad de sus normas y la creación de un contrato dirigido. En dicho capítulo también se hizo referencia a la historia de la judicatura laboral chilena, en donde la evolución de la misma evidenció la necesidad de separar la judicatura laboral y el correspondiente proceso de la judicatura civil. Como consecuencia de ello, es que se necesita para concretar los fines del derecho del trabajo sustantivo, la regulación de un proceso laboral distinto e independiente del derecho adjetivo civil, puesto que sin un derecho procesal fuerte, los fines del derecho sustantivo quedan desprovistos de sentido; es por aquello que se indicaron y desarrollaron los principios que idealmente deben conformar a un proceso laboral con la finalidad de interpretar y realizar el objeto último del derecho del trabajo; y su correspondiente contrapunto con la legislación procesal laboral vigente hasta la reforma de la ley 20.087, y las falencias que presentaba esta en esos aspectos. De

todos estos puntos especificados, es que se puede extraer, como conclusión, al respecto que la necesidad de existencia de una judicatura laboral y un proceso laboral, hoy en día, parece ser incuestionable; y que la regulación, en esos aspectos, ofrecida por el Código del Trabajo, anterior a las reformas de las leyes 20.087 y 20.260, era insuficiente.

En el Capítulo Segundo de este trabajo, se hizo referencia a las razones y objetivos que motivaron la promulgación y publicación de la ley 20.087, así como se mencionó los principios formativos prescritos por esta, en el Capítulo segundo, del Título primero, del Libro Quinto, del Código del Trabajo. En cuanto a las motivaciones de esta ley, cabe señalar que el diagnóstico evidenciado por las estadísticas expuestas en aquel capítulo, eran contundentes desde el punto de vista del tiempo de demora de resolución de las causas laborales, las cuales se definían en casi los mismos tiempos que los litigios civiles de lato conocimiento, lo cual era evidentemente un contrasentido en relación al objeto apuntado por el Código del trabajo, el regular en forma especial al proceso laboral. En cuanto a los principios formativos del procedimiento del trabajo, como se mencionó, la reforma se avocó, como técnica legislativa, a consagrarlos expresamente a través del tenor de los preceptos de ese capítulo, de modo que no sea necesario inferirlos o extraerlos de determinadas disposiciones. Por lo que cabe concluir al respecto, en relación a este capítulo de este trabajo, que la reforma ofrecida por la ley 20.087, respecto al procedimiento laboral, se tornó imperiosa a la luz de los hechos verificados en las estadísticas expuestas en lo que dice relación con tiempo de resolución de las causas laborales; y que la consagración de los principios formativos del procedimiento, a nivel legal, era necesaria, para que estos se respeten y verifiquen en la práctica forense.

En el Capítulo tercero de este trabajo, se hizo referencia al tema central de esta investigación, los recursos procesales. En dicho capítulo no sólo se desarrolló el régimen regulado al efecto por el Código del Trabajo, anterior a las reformas, en aquella materia, sino que se hizo una reflexión al respecto relacionándolo con las conclusiones extraídas de los capítulos anteriores de este trabajo. Se mencionaron los recursos procesales aplicables al procedimiento laboral, en virtud del artículo 463 del Código del Trabajo anterior a las reformas, el cual consagró que serán

aplicables a este los mismos recursos que proceden en los juicios ordinarios civiles en todo lo que no se encuentre modificado por las normas del respectivo párrafo. Se desarrolló los recursos especialmente normados por el Código del Trabajo, esto es, el recurso de reposición y el recurso de apelación, así como la normativa procesal civil aplicable para esos medios de impugnación, así como también se mencionaron y definieron brevemente los demás recursos procesales no regulados por el Código del ramo, pero aplicables a este. La conclusión extraída de ese capítulo, ya se adelantó en el mismo, y consiste básicamente en criticar la redacción del mencionado artículo 463, anterior a la reforma, en donde lisa y llanamente se realizaba una remisión a las normas procesales civiles, conculcando de esta forma el fundamento de la especialidad del derecho procesal laboral. Por otro lado, se criticó la exigua regulación del número de recursos, ya que sólo se normaron dos recursos: el de reposición y el de apelación, dentro de un universo mayor, en cuanto a número de recursos, ofrecido por el resto de nuestro ordenamiento jurídico, también aplicables al proceso laboral. Así, también, se adelantó que la normativa dispuesta en ese párrafo en la segunda instancia, en cuanto a la preferencia de las causas laborales para su vista, era ilusoria, ya que en la práctica las Cortes no respetaban aquello. Por esos argumentos es que el régimen de recursos procesales, también apremiaba una reforma que modificara esta materia dispuesta por el código del ramo; por lo cual, el propósito del legislador en este ámbito de pretender modificar aquello, en definitiva, era plenamente justificable a la luz de lo expuesto.

En el capítulo cuarto de esta investigación, en donde se describió la consagración de los recursos procesales en el Código del Trabajo posterior a la reforma de la ley 20.087; ya se realizó una reflexión con respecto a este nuevo régimen. En efecto, se indicó que la mencionada reforma, bajo el nuevo tenor del artículo 474, cambió la redacción de su artículo 463 predecesor, señalando que los recursos procesales aplicables al proceso laboral son aquellos regulados en el respectivo párrafo quinto y sólo de manera supletoria se aplicará lo dispuesto en el libro primero del Código de Procedimiento Civil, en consecuencia, ordena una remisión sólo supletoria y acotada a lo contenido en el libro primero de dicho cuerpo normativo, reduciendo de este modo el nivel de remisiones a las normas

del derecho común. De esta forma, y bajo aquella redacción propuesta por la ley 20.087, se superó ampliamente a la norma contenida en el anterior artículo 463.

En cuanto a los recursos especialmente regulados, se indicó que dicha reforma normó al recurso de reposición y al recurso de apelación, especialmente a este último, al igual que el párrafo quinto anterior a la mencionada ley. El recurso de reposición adaptó su tramitación a los principios pregonados por la reforma y el recurso de apelación se transformó en un recurso de derecho estricto, abandonando su concepción original de un recurso de instancia en el cual se revisan los hechos de la causa. Se criticó de sobremanera aquella reglamentación, dado que no sólo desvirtuaba el concepto genuino del recurso de apelación de nuestro ordenamiento, y pasaba transformarse en un recurso de casación o de nulidad, bajo otro nombre; sino que también se vulneraba, con aquella restricción, el derecho básico de las partes a recurrir en contra de las resoluciones judiciales, propio de un debido proceso. Con todo, aquel cambio intentó reformular el recurso de apelación civil clásico para adaptarlo a las necesidades del ramo y disminuir el nivel de remisiones a las normas del derecho común, lo cual, sin duda, se trata de un avance importante en esta materia. En cuanto a los demás recursos procesales aplicables y no expresamente normados por el código del ramo, según el artículo 474 de este; se señaló, al respecto, que sólo se aplicarán el recurso de hecho, el recurso de aclaración o interpretación y la rectificación o enmienda, sumándose a ellos el recurso de queja y el recurso de protección. En cuanto a los recursos de casación y de revisión, estarían excluidos, pese a lo preceptuado por algunos artículos que ponen entredicho dicha aseveración en relación al primero; en relación al segundo, este no se aplicaría, lo cual es lamentable, dado el carácter de orden público de su contenido. Pese a aquello, existe una clara disminución de recursos procesales no regulados por Código del trabajo, pero aplicables a este; lo cual se agradece.

También se reprobó la normativa dispuesta para la segunda instancia, dado que se careció de preceptos que propendieran a la extensión de los principios del proceso laboral ante el tribunal de alzada, dado que las causas laborales serán conocidas y falladas por las Cortes apelaciones ordinarias, bajo normas procedimentales muy similares a las contempladas con anterioridad a la

reforma; por lo cual, no se vislumbraba razón alguna para que en dicha sede los tiempos de resolución de un asunto laboral fueran a disminuir. Es más, se entregaron estadísticas que dieron cuenta que la preferencia de las causas laborales para su vista y fallo, no se respetaron con anterioridad a la reforma bajo disposiciones muy similares a la reforma, por lo cual, se concluyó que aquella regulación ofrecida por la ley 20.087, resultaba estéril para efectos de reducir los tiempos de los litigios laborales, en la medida que las Cortes no cuenten con los recursos necesarios para materializar el tenor de dicha norma. Por lo mismo, se sugirió dotar a la segunda instancia, de Cortes Especiales o bien de salas de especializadas, tal como lo recomendara la Corte Suprema, en los oficios remitidos por esta a la Cámara de diputados, en la discusión parlamentaria de la respectiva ley.

En síntesis, según lo desarrollado en este Capítulo Cuarto de este trabajo, cabe concluir que existe una mejora sustancial en cuanto a la independencia y autosuficiencia del régimen de recursos procesales del derecho procesal laboral, si lo comparamos con el régimen imperante anterior a la reforma de la ley 20.087; todo esto sin perjuicio de las falencias ya mencionadas, que requerían de una revisión por parte de los órganos colegisladores, para superar aquellas fallas.

El capítulo quinto de esta investigación tuvo como finalidad dar a conocer las motivaciones que tuvo a la vista el legislador, a través de la ley 20.260, para introducir modificaciones al procedimiento laboral del Código del trabajo reformado por la ley 20.087, con el propósito de superar algunas falencias entregadas por esta y vigorizar los principios de celeridad e intermediación. Se indicaron en forma breve algunos cambios sufridos por dicho cuerpo normativo en aspectos distintos a los recursos procesales. Luego se describieron las variaciones experimentadas por el régimen de recursos procesales; estableciendo al respecto, que no sólo se conservaron la regulación del recurso de reposición y de apelación, sino que también se incluyeron otros recursos, como el de nulidad y el de unificación de jurisprudencia, así como se explicó su respectiva tramitación. En cuanto a la regulación de estos recursos propiamente tal, se indicó que el recurso de reposición fue levemente modificado para efectos de mejorar su redacción. Se explicó las razones del legislador para restringir abruptamente el recurso de

apelación, entendiendo la incompatibilidad de este con un procedimiento oral, en donde el juez se cerciora en forma directa de los hechos. Se describió como el recurso de nulidad pasó a suceder al recurso de apelación anterior a la reforma, así como también pasó a cumplir el rol del recurso casación, descartando de plano la aplicación de este último al proceso laboral. El recurso de unificación de jurisprudencia también sustituye el rol del recurso de casación en el fondo, en cuanto a la unificación de criterios jurisprudenciales de los tribunales superiores de justicia.

Es por todo aquello recién expuesto, que es posible concluir que la reforma introducida por la ley 20.260, en materia de recursos procesales tutela de mejor forma los fundamentos de la especialidad del derecho procesal del trabajo, en comparación al Código del trabajo, luego de la reforma de la ley 20.087; puesto que disminuye el nivel de remisiones, en forma considerable, a las normas procesales civiles.

Es así como el Código del Trabajo, posterior a la reforma de la ley 20.087, solamente regla los recursos de reposición y el recurso de apelación, especialmente este último, entregando no sólo la regulación de los demás recursos a las normas del derecho procesal civil, sino que aplicando esta normativa común a aquello no dispuesto por esos recursos de reposición y de apelación, los cuales, como es sabido, son instituciones reguladas extensamente por el Código de Procedimiento Civil, no siendo patrimonio exclusivo del derecho procesal laboral.

La ley 20.260, en tanto, con la finalidad de superar las falencias del Código del Trabajo, luego de ley 20.087; también generó el efecto de otorgarle una regulación más exhaustiva al régimen de recursos procesales; se instauró al respecto, la institución de recursos nuevos, como el recurso de nulidad y el de unificación de jurisprudencia, especialmente destinados a regular las necesidades específicas del proceso laboral, los cuales pasaron en definitiva a reemplazar al recurso de casación, un recurso regulado en el Código de Procedimiento Civil, bajo la lógica de un procedimiento escrito y de lato conocimiento. Esos recursos de nulidad y de unificación de jurisprudencia, no son propios del derecho común, sino que son instituciones creadas para efectos de generar un régimen de recursos que

de adaptara a los principios del nuevo procedimiento del trabajo. Prueba de la mayor regulación ofrecida, es que la reforma incorporada por la ley 20.260, contempla catorce artículos para reglamentar el párrafo quinto respectivo, en tanto, que con anterioridad a esta reforma sólo se dispusieron para aquel párrafo de once artículos.

Con aquella reforma también quedó excluida la aplicación, en forma definitiva, de los recursos de casación tanto en la forma, como en el fondo. También sería inaplicable el recurso de queja en contra de las resoluciones que fallen el recurso de nulidad. En definitiva existiría una aplicación más reducida de recursos procesales no regulados por el Código, lo cual tutelaría de mejor forma el fundamento de la especialidad y autosuficiencia de la judicatura laboral.

Sin perjuicio de las bondades señaladas, cabe indicar que la mencionada ley 20.260, también presenta algunas falencias, las cuales han sido desarrolladas a lo largo de este trabajo; tales como la ausencia de preceptos que adapten la tramitación de los recursos de apelación y de nulidad, ante las Cortes de Apelaciones a las exigencias y principios del nuevo procedimiento laboral. No tiene sentido alguno introducir una reforma para reducir los tiempos de los litigios del trabajo ante las judicaturas con sede en los tribunales inferiores, si ante los tribunales superiores de justicia no se innova y se conservan las dilaciones propias de la tramitación presentadas en la actualidad.

Para solucionar aquello, no basta exigir una regulación legal más prolífica en este aspecto, sino que se requiere de una mayor dotación de recursos por parte de las autoridades correspondientes para efectos de materializar la disminución de los tiempos de fallo de las causas laborales, como puede ser la creación de Cortes laborales especializadas, como alguna vez existieron en nuestro país, o la creación de salas especializadas, o también establecer cuotas de abogados integrantes especialistas en cuestiones laborales. Mientras ese tipo de modificaciones no se lleven a efecto, difícilmente la finalidad de la reforma de entregar un juicio del trabajo desarrollado dentro de un lapso de tiempo prudente se podrá concretar.

BIBLIOGRAFÍA

1.-ACADEMIA JUDICIAL, Manual de juicio del trabajo, Santiago de Chile, 2008. 328 páginas.

2.-ÁLVAREZ MERCADO CRISTIÁN. 2000. Estudio crítico de la judicatura y los procedimientos ante los tribunales superiores de justicia en materia laboral. . Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, facultad de derecho. 183 páginas.

3.-ANUARIO JUSTICIA 1998, Instituto Nacional de Estadísticas [en línea]. <http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/justicia/pdf/justi98.pdf>

4.- BARRERA ÁVILA, JUAN HERNÁN. El procedimiento laboral en el nuevo código del trabajo. Santiago, Editorial La ley, 1993, 321 páginas.

5.-CASARINO VITERBO, Mario, Manual de derecho procesal laboral, Santiago, Editorial jurídica, 6º edición, 153 páginas.

6.- CHAIGNEAU DEL CAMPO, ALBERTO. Nuevo procedimiento laboral en el nuevo código del trabajo. Santiago. Editorial La Ley, 1993, 321 páginas.

7.-CURSO DE ESPECIALIZACIÓN NUEVA JUSTICIA LABORAL (2009, Santiago, Chile) Introducción al nuevo régimen procesal laboral, Santiago, Chile, Universidad Católica de Chile, 2009.

8.-FIGUEROA, Juan Agustín, apuntes de clases

9.-GACETA JURÍDICA. Santiago. Editorial Jurídica Conosur. Varios años.

10-GAETE BARRIOS, ALFREDO. Modificaciones introducidas por el Derecho del trabajo al derecho procesal. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1962, 107 páginas.

11.-GAZMURI, CONSUELO. La segunda Instancia laboral, <www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-88665_recurso_1.pdf>,2005.

12.-HISTORIA DE LA LEY Nº 20.087, Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo, [en línea] <<http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20087/HL20087.pdf>>

13.-HISTORIA DE LA LEY Nº 20.260, Modifica el Libro IV del Código del Trabajo y la Ley Nº 20.087, que establece un Nuevo Procedimiento Laboral. en línea <<http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20260/HL%2020260.pdf>>

14.-HUMERES MAGNAN, HÉCTOR Y HUMERES NOGUER, HÉCTOR. Derecho del trabajo y de la seguridad social. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 14 Edición, 1994, 646 páginas.

15.- JULIO MARTINEZ. Pedro. La nueva justicia laboral. [en línea].Abril.2008. <http://www.dt.gob.cl/1601/articulos-95498_recurso_5.ppt>

16.-LOPEZ SANTA MARÍA, Jorge, "Los Contratos. Parte General" (Santiago, Editorial Jurídica de Chile, año 1998), Tomo I, Segunda edición actualizada, 595 páginas.

17.-MACCHIAVELLO CONTRERAS, GUIDO. Manual de derecho procesal del trabajo. Santiago, Editorial jurídica conosur. 1997, 259 páginas.

18.-MACCHIAVELLO CONTRERAS, GUIDO. Historia de la judicatura del trabajo y de los procedimientos del ramo. Santiago, Anales de la facultad de derecho de la Universidad de Chile.

19.-MATURANA MIQUEL, CRISTIÁN. Los recursos. Santiago, Apuntes Universidad de Chile, 1999.

20.-MONTT RETAMALES, MARÍA EUGENIA 1978. Derecho procesal del trabajo, el juicio ordinario del trabajo. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, facultad de derecho. 52 páginas.

21.-MONTT RETAMALES, María Eugenia, Apuntes Derecho Procesal Laboral, Facultad de Derecho Universidad de Chile, año 2008, 52 páginas.

22.-PEREIRA ANABALÓN, HUGO. Derecho procesal del trabajo. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1961, 269 páginas.

23.- PLA RODRÍGUEZ, AMÉRICO. Los principios del Derecho del trabajo. Argentina, Ediciones Desalma, 3ª edición, 1998, 437 páginas.

24.-PERIBONIO PODUJE PABLO. 2005. Evolución y perspectivas del procedimiento laboral actual y análisis de la implementación del juicio oral en nuestra legislación. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, facultad de derecho. 179 páginas.

25.-RODRÍGUEZ BENAVIDES, CHRISTIAN ANTONIO Y ROMERO DAPUETO PATRICIO ANTONIO. 1997. Evolución del procedimiento ordinario laboral en la legislación chilena. Memoria para optar al grado de Licenciado de Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad Central, Facultad de derecho. 223 páginas.

26.- RUBINSTEIN, SANTIAGO. Fundamentos del Derecho Laboral. Buenos Aires, Adiciones Desalma, 1988, 181 páginas.

27.-THAYER ARTEAGA, WILLIAMS Y NOVOA FUENZALIDA, Patricio. Manual de derecho del trabajo. Tomo III: Derecho individual de trabajo y derecho procesal del trabajo. Santiago, Editorial Jurídica, 1998, 334.

28.-VODANOVIC ROJAS EUGENIA PAULINA. 2003 La aplicación supletoria del código de procedimiento civil en el procedimiento laboral. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, facultad de derecho. 150 páginas.

INDICE

TEMA	PAG.
INTRODUCCION.....	2
CAPÍTULO I.- CONTEXTUALIZACIÓN DEL TEMA.....	11
1.1.- Breve reseña Histórica de la judicatura laboral en Chile.....	11
1.1.1.- Período anterior a la creación de las normas de los tribunales de trabajo.....	11
1.1.2.- D.L 2100 de 1927, de los tribunales del trabajo.....	11
1.1.3.- Primera etapa de los tribunales del trabajo.....	12
1.1.4.- Tribunales del trabajo pasan a formar parte del poder judicial.....	12
1.1.5.- Unificación de las jurisdicciones ordinarias y laborales.	13
1.1.6.- Reforma procesal laboral. Ley 20.087.....	14
1.2.- Justificación de una judicatura laboral especial. Diferencias entre el contrato del trabajo y el contrato civil.....	16
1.2.1.- Igualdad de partes.....	17
1.2.2.- Objeto del contrato del trabajo.....	18
1.2.3.- Subordinación.....	18
1.2.4.- Protección.....	19
1.2.5.- Necesidades de la empresa.....	19
1.2.6.- Ius variandi.....	20
1.2.7.- Efecto relativo de los contratos.....	21
1.3.- Principios formadores que debe idealmente adoptar un proceso laboral y su contrapunto con el procedimiento del Código del trabajo, anterior a la ley 20.087.....	23
1.3.1.- Bilateralidad de las partes.....	23
1.3.2.- Tecnicismo y ritualidad.....	24
1.3.3.- Concentración.....	24
1.3.4.- Inmediatez.....	25

1.3.5.- Lo dispositivo.....	25
1.3.6.- Interpretación teleológica.....	27
1.3.7.- Apreciación de la prueba.....	27
1.3.8.- Asesorías de abogados.....	28

CAPÍTULO II.- MOTIVACIONES DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL DE LA LEY 20.087. PRINCIPIOS DEL NUEVO PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO.....30

2.1.- Diagnóstico de la situación laboral antes de la reforma.....30

2.1.1.-Brindar un mejor acceso a la justicia.....	33
2.1.2.- Posibilitar la efectividad del derecho sustantivo.....	33
2.1.3.- Asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales.....	33
2.1.4.- Agilización de los juicios del trabajo.....	34
2.1.5.- Modernización del sistema procesal laboral.....	34
2.1.6.- Configuración del proceso laboral como un instrumento de pacificación social.....	34
2.1.7.- Potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral.....	34
2.1.8.- Diseñar un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales en el seno de las relaciones laborales.....	35

2.2 Principios formativos del procedimiento, contemplados en el, Párrafo 1º, del Capítulo II, del libro V, incorporados por la ley 20.087.....35

2.2.1 Oralidad.....	36
2.2.2 Publicidad.....	37
2.2.3 Inmediación.....	38
2.2.4 Concentración.....	38
2.2.5 Impulso procesal de oficio.....	39
2.2.6 Celeridad.....	39
2.2.7 Buena fe procesal.....	40
2.2.8 Gratuidad.....	41
2.2.9 Bilateralidad de la audiencia.....	41

2.2.10 Sana crítica.....	42
CAPÍTULO III. RECURSOS PROCESALES PROVISTOS POR EL ANTERIOR PÁRRAFO 5, DEL CAPÍTULO II, DEL TÍTULO I, DEL LIBRO V DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, ANTERIOR A LA REFORMA DE LA LEY 20.087.....	44
3.1.- Recurso de reposición.....	45
3.2.- Recurso de apelación.....	49
3.3.- Recursos procesales aplicables al proceso laboral no expresamente regulados por el Código del Trabajo.....	53
3.3.1.- Recurso de aclaración y rectificación.....	54
3.3.2.- Recurso de hecho.....	54
3.3.3.- Recurso de casación.....	56
3.3.4.- Recurso de revisión.....	57
3.3.5.- Recurso de queja.....	57
3.3.6.- Recurso de protección.....	58
3.4.- Algunas reflexiones sobre los recursos procesales en el Código del Trabajo antes de la reforma procesal laboral.....	58
CAPÍTULO IV.- RECURSOS PROCESALES DISPUESTOS POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO, LUEGO DE LA LEY 20.087. ANÁLISIS COMPARATIVO CON EL ANTERIOR PÁRRAFO 5º. DEL CAPÍTULO II, DEL TÍTULO I, DEL LIBRO V.....	60
4.1.- Recurso de reposición.....	62
4.2.- Recurso de apelación.....	63
4.3.- Demás recursos procesales que rigen al proceso laboral, luego de la ley 20.087.....	78
4.3.1.- Recurso de aclaración o interpretación y de rectificación y enmienda..	79
4.3.2.- Recurso de hecho civil.....	79

4.3.3.- Recurso de casación en la forma.....	..79
4.3.4.- Recurso de casación en el fondo.....	80
4.3.5.- Recurso de revisión.....	80

4.4.- Breves reflexiones acerca de los recursos procesales en el Código del Trabajo, luego de las modificaciones de la ley 20.087.....81

CAPÍTULO V.- MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY 20.260 AL CODIGO DEL TRABAJO REFORMADO POR LA LEY 20.087, EN MATERIA DE RECURSOS PROCESALES.....84

5.1.- Motivaciones de las modificaciones ofrecidas por la ley 20.260.....84

5.2.- breve reseña acerca de los cambios introducidos por la mencionada ley 20.260 en aspectos distintos a los recursos procesales..... 86

5.2.1.-Los principios del procedimiento..... 86

5.2.2.- Reglas comunes al procedimiento..... 87

5.2.3.- Procedimiento de aplicación general..... 90

5.2.4.- Cumplimiento de la sentencia y ejecución de los títulos ejecutivos laborales..... 92

5.2.5.- Procedimiento de tutela.....93

5.2.6.- Procedimiento monitorio..... 93

5.2.7.-Procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas..... 95

5.3.-Cambios introducidos por la ley 20.260, Al Código del Trabajo, en materia de recursos procesales.....96

5.3.1.- Recurso de reposición..... 98

5.3.2.- Recurso de apelación..... 101

5.3.3.- Recurso de nulidad:..... 112

5.3.4.- Recurso de unificación de jurisprudencia.....124

**5.4.- Breves reflexiones acerca de las modificaciones introducidas por la ley
20.260 al Código del Trabajo, en materia de recursos procesales..... 131**

CONCLUSIONES..... 133

BIBLIOGRAFIA.....140

INDICE.....144

