



UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE DERECHO

**DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

**EL DEBIDO PROCESO EN EL ACTUAL
PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL Y EL
PROCEDIMIENTO LABORAL MONITORIO.**

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

Autor: Cristian Villanueva Molina.

Profesor Guía: Víctor Ricardo Juri Sabag.

Santiago, Chile 2010

RESUMEN DE LA PRESENTE MEMORIA.

El presente estudio tiene como objetivo establecer el vínculo entre una de las instituciones pilares de nuestra legislación, como es el debido proceso, y los nuevos procedimientos laborales, en particular, el de aplicación general y el de carácter monitorio.

Uno de los objetivos en la gestión del nuevo procedimiento laboral es otorgarle herramientas a los trabajadores para tener un acceso más expedito a la justicia, evitando mayores demoras y formalismos que iban en claro desmedro de la parte que a priori resulta más indefensa en un procedimiento extremadamente formal y costoso.

Sin embargo, han existido críticas respecto a si se cumplen dichos objetivos, siendo ese el punto primordial de la presente investigación.

Para aquello se hará un estudio respecto al Debido Proceso, su evolución histórica y la contingencia en que desarrolló dicha evolución, para luego ahondar en el derecho laboral, en particular, su aspecto procedimental, visto primero desde un contexto global, para luego focalizarse en el derecho del trabajo nacional

Una vez establecido el contexto de la investigación, estudiaremos la génesis del actual procedimiento laboral, los objetivos planteados en dicha reforma, haciendo un particular análisis del procedimiento ordinario laboral y el procedimiento monitorio, en donde quizá se ha realizado un mayor cuestionamiento respecto a si las disposiciones establecidas, y las facultades inquisitivas otorgadas al juez del trabajo, a fin de favorecer a la parte considerada a priori, más desvalida, como es el trabajador, han implicado una clara vulneración a los principios de establecen un justo y racional proceso.

En efecto, existen pequeños empresarios (como en el caso de las PYMES) y comerciantes que no gozan de aquellas prerrogativas procesales, encontrándose en desmedro respecto a los trabajadores, lo cual ha implicado un detrimento en sus posibilidades de

defensa, dado que su calidad de empleador no siempre se condice con una situación de superioridad respecto a los trabajadores.

El presente estudio busca entonces establecer parámetros realmente justos respecto de las partes involucradas en conflictos de índole laboral, ya sea mediante la dotación de una defensoría para las PYMES o bien instancias preventivas que permitan evitar llevar los conflictos suscitados a Tribunales, los cuales, a razón de la eventual inequidad procesal, pueden resultar mas gravosos e injustos para empleadores sin la solvencia económica necesaria, desvirtuando el debido y justo proceso que en principio se pretendió establecer mediante la reforma procesal laboral.

ÍNDICE

EL DEBIDO PROCESO EN EL ACTUAL PROCEDIMIENTO LABORAL ORDINARIO Y MONITORIO.

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
EL DEBIDO PROCESO. CONCEPTO, NATURALEZA Y EVOLUCIÓN.	
1. El Debido Proceso.	
1.1. Origen del Debido Proceso.	5
2. Debido proceso en nuestra legislación, evolución, historia fidedigna y Constitución de 1980.	9
2.1. Evolución histórica.	9
2.2. La Comisión Constituyente y la Constitución Política de 1980.	9
3. Desarrollo doctrinario del Debido Proceso.	16
4. El debido proceso en la legislación nacional.	21
4.1. El derecho internacional como fuente de derecho nacional y sus normas sobre el debido proceso.	22
4.1.1. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP).	22
4.1.2. Convención Americana de Derechos Humanos (CADH).	27
4.2. Normas constitucionales que versan sobre el Debido Proceso.	29
4.3. Tratamiento del debido proceso en nuestra legislación civil.	30
4.3.1. Las excepciones dilatorias.	31
4.3.2. La nulidad procesal.	33
4.3.3. Recurso de casación en la forma.	36
4.3.4. Otras disposiciones referentes al Debido Proceso en nuestra normativa civil.	39
4.4. El debido proceso en la legislación penal.	41
4.4.1. Herramientas existentes en el Código Procesal Penal para cautelar el debido proceso.	41
4.4.2. Recurso de nulidad en materia penal.	46
CAPÍTULO II	
EL NACIMIENTO DEL DERECHO LABORAL, SU EVOLUCIÓN EN EL DERECHO CHILENO Y EL PROCEDIMIENTO LABORAL EN CADA UNA DE SUS ETAPAS.	49
1. El nacimiento del derecho laboral.	49
1.1. Antecedentes generales.	49
1.2. Presupuestos del nacimiento del Derecho Laboral.	51

2. Evolución del Derecho Laboral en Chile y el procedimiento laboral aplicable en cada una de sus etapas.	55
2.1. Inexistencia del Derecho del Trabajo (aplicación de los Códigos Tradicionales).	56
2.2. De las leyes del trabajo dictadas en 1924 y del Código del Trabajo de 1931.	58
2.2.1. Leyes Sociales de 1924.	58
2.2.2. Código del Trabajo de 1931.	59
2.3. Leyes dictadas desde la entrada en vigencia del Plan Laboral.	65
2.3.1. El plan laboral.	65
2.3.2. Reformas posteriores a 1990.	67
CAPÍTULO III	
LA REFORMA PROCESAL LABORAL.	74
1. Antecedentes.	
1.1. El foro de la reforma procesal laboral y previsional.	74
1.2. La ley 20.087. Antecedentes y fundamentos.	76
1.2.1. Antecedentes de la ley N° 20.087.	76
1.2.2. Principales modificaciones de la ley N° 20.087.	78
2. Antiguos procedimientos laborales.	81
2.1. El procedimiento de aplicación general.	81
2.2. Juicio de menor cuantía.	82
2.3. Juicio de reclamación por infracción a las leyes laborales y sus reglamentos.	82
3. Principios formativos de los nuevos procedimientos laborales.	83
3.1. Impulso procesal de oficio.	84
3.2. Principio de la Publicidad.	87
3.3. Principio de la Oralidad.	87
3.4. Principio de la Concentración.	89
3.5. Principio de la Celeridad.	90
3.6. Principio de la Gratuidad.	91
3.7. Principio de la Buena Fe.	92
3.8. Principio de la Bilateralidad de la Audiencia.	94
4. Los nuevos procedimientos judiciales en materia de Derecho del Trabajo.	97
4.1. Reglas comunes a todos los procedimientos laborales.	97
4.1.1. El carácter supletorio de las normas procesales.	98
4.1.2. Asistencia letrada.	99
4.1.3. Litigación electrónica.	100
4.1.4. Costas.	101
4.1.5. Plazos.	102
4.1.6. Notificaciones.	102
4.1.7. Incidentes.	107
4.2. El procedimiento de aplicación general, o procedimiento ordinario.	108
4.2.1. El inicio de la acción.	108

4.2.1.1. La demanda.	109
4.2.1.2. Efectos de la interposición de la demanda.	110
4.2.1.3. Resolución que puede dictar el juez al interponerse la demanda.	110
4.2.1.4. La citación a audiencia preparatoria.	111
4.2.2. La contestación de la demanda.	112
4.2.2.1. Las excepciones dilatorias.	112
4.2.3. Demanda reconvenional.	114
4.2.4. Etapa de conciliación.	114
4.2.5. La prueba.	114
4.2.5.1. Requisitos para la procedencia de la prueba.	115
4.2.5.2. Recepción de la causa a prueba.	115
4.2.5.3. El ofrecimiento de la prueba.	115
4.2.5.4. Límites a la prueba.	116
4.2.5.5. La preparación de prueba.	118
4.2.6. Fijación de día y hora para la audiencia de juicio.	121
4.2.7. Actas.	122
4.2.8. Audiencia de Juicio.	122
4.2.8.1. Finalidad.	122
4.2.8.2. Estructura de la audiencia.	122
4.2.8.3. Orden de recepción de pruebas.	123
4.2.8.4. La rendición de prueba.	123
4.2.8.5. Alegatos finales.	126
4.2.8.6. Interrogativo final del juez.	126
4.2.8.7. El acta.	126
4.2.9. La Sentencia Definitiva.	127
4.2.9.1. Oportunidad para dictar sentencia.	127
4.2.9.2. Requisitos de la sentencia.	127
4.3. Los nuevos procedimientos especiales.	129
4.3.1. Breve referencia al Juicio de Tutela laboral por violación de derechos fundamentales.	129
4.3.2. Breve referencia al juicio de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas.	131
4.3.3. El Procedimiento Monitorio.	132
4.3.3.1. Ámbito de aplicación.	132
4.3.3.2. Tramitación del procedimiento monitorio.	133

CAPÍTULO IV

EL DEBIDO PROCESO EN LA REFORMA PROCESAL LABORAL: APLICACIÓN EN LOS PROCEDIMIENTOS ORDINARIO Y MONITORIO.

1. Apreciaciones generales.

140

2. Normas comunes a todo procedimiento laboral.

142

2.1. Normas supletorias para completar aquellas disposiciones

reguladoras de los procedimientos del Código del Trabajo.	142
2.2. Posibilidad de litigación a través de medios electrónicos u otros.	143
2.3. Asistencia letrada y mandato judicial.	144
2.4. Plazos.	147
2.5. Notificaciones.	148
2.6. Diligencias que deban cumplirse fuera del territorio de competencia del tribunal.	152
2.7. Incidentes.	152
2.8. Función cautelar de juez y medidas cautelares.	153
3. Sobre el Procedimiento de aplicación general.	159
3.1. Aspectos importantes de la etapa de discusión.	159
3.1.2. Inicio del procedimiento: demanda y medidas prejudiciales.	159
3.1.3. Incompetencia del tribunal.	161
3.1.4. Traslado de la demanda.	161
3.1.5. Acumulación de acciones.	162
3.1.6. Contestación de la demanda, excepciones y reconvención.	163
3.2. Aspectos importantes de la Audiencia Preparatoria.	166
3.2.1. Etapa de fijación de la controversia y conciliación.	166
3.2.2. Etapa de ofrecimiento de prueba.	167
3.2.3. La prueba ilícita u obtenida con vulneración de derechos fundamentales.	170
3.2.4. De la apreciación de la prueba.	171
3.3. Aspectos importantes de la Audiencia de Juicio.	172
3.4. Sentencia definitiva.	177
4. Sobre el procedimiento monitorio.	178
4.1. Antecedentes doctrinarios.	178
4.2. Ámbito de aplicación del procedimiento monitorio.	182
4.3. Etapa administrativa previa al procedimiento monitorio.	184
4.4. Procedimiento monitorio.	186
4.5. La sentencia del procedimiento monitorio.	192
5. Sobre el régimen de Recursos.	198
5.1. El recurso de reposición.	199
5.2. El recurso de apelación.	200
5.3. El recurso de hecho.	200
5.4. El recurso de nulidad.	200
5.5. El recurso de unificación de jurisprudencia.	201
CONCLUSIONES	203
BIBLIOGRAFÍA	215

xEL DEBIDO PROCESO EN EL ACTUAL PROCEDIMIENTO LABORAL ORDINARIO Y MONITORIO.

INTRODUCCIÓN.

La reforma procesal laboral, instaurada en nuestro país mediante la ley 20.087, es una profunda modificación al tratamiento de las controversias de relevancia jurídica entre trabajadores y empleadores, que ha generado sustanciales cambios en los procedimientos, los que apuntan a incorporar los principios básicos del proceso de modernización de nuestro sistema de justicia, tales como la oralidad, intermediación, impulso procesal de oficio, transparencia, rapidez y eficiencia en el uso de los recursos.

Lo que pretende lograr la reforma legislativa procesal laboral es el establecimiento de un procedimiento racional, justo, rápido y oportuno, que corrija los errores y falencias del sistema procesal anterior, y que otorgue a las partes del conflicto laboral el mejor y más justo resguardo de los derechos, lo que implica, también, darle agilidad a su reconocimiento y satisfacción.

La reforma Laboral en nuestro ordenamiento jurídico es extremadamente amplia, y cubre tanto aspectos sustanciales como procesales. Un objetivo relevante, por ejemplo, en el campo del derecho sustantivo, comprende la necesidad de introducir mayores y mejores herramientas a los trabajadores para que estos, en razón de una negociación colectiva, obtengan mejoras en sus remuneraciones de parte de sus empleadores, y, como consecuencia, consigan mejores condiciones económicas.

En cuanto al aspecto procesal, una de las mayores críticas al sistema anterior, y que funda en parte importante las disposiciones de la reforma, es la crítica al excesivo formalismo en la sustanciación de los procesos, que ha implicado, en los hechos, una verdadera denegación de justicia, en particular, para los trabajadores, quienes, según el pensamiento de los legisladores y la doctrina, tendrían una mayor dificultad, a priori, para

obtener una mejor y más eficiente defensa en juicio. A esto se le agrega que las reglas del procedimiento se han convertido en un obstáculo para el ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores.

Dentro de los defectos del antiguo procedimiento laboral, también, se contaba la falta de especialización de los Jueces del Trabajo. Es menester entender que el Derecho del Trabajo se funda en principios que requieren que las personas llamadas a dar solución a sus conflictos tengan una preparación adecuada y una lógica distinta a la del Derecho común.

A esto se agregaba, además, un procedimiento inadecuado debido a sus características de escrituración, mediación, actuación por intermedio de actuarios, un formalismo exagerado, la desconcentración y la pasividad del juez.

Todas estas características, basadas en los antiguos procedimientos inquisitivos, no daban el soporte para un justo y rápido procedimiento, por lo que, en razón de evitar dichas injusticias, y en razón a la instauración del nuevo procedimiento penal, que permitía una mejor administración de justicia, se comienza a proyectar la nueva justicia laboral.

Según ha afirmado la Dirección del Trabajo, los objetivos de la reforma laboral son¹:

- Modernizar el sistema de administración de justicia laboral.
- Garantizar la tutela judicial efectiva a los derechos de los trabajadores y trabajadoras.
- Aumentar el número de tribunales laborales especializados y jueces laborales.
- Garantizar defensoría laboral.
- Garantizar justicia rápida, pública, oral y eficiente.
- Facilitar el cobro de créditos laborales y previsionales.

¹ Dirección del Trabajo. [En línea] <<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-95498.html>> [Consulta: 20 de julio de 2010]

El objeto de esta investigación es revisar y establecer si la reforma procesal laboral ha devenido, efectivamente, en un nuevo procedimiento imparcial y justo, lo que significa verificar el cumplimiento efectivo, en los nuevos procedimientos laborales, del reconocimiento y respeto a uno de los derechos fundamentales del ser humano, reconocido por nuestra Constitución Política y por Tratados Internacionales: el Debido Proceso.

En efecto, el Debido Proceso, como principio constitucional, integra una serie de derechos que buscan la resolución de conflictos de índole jurídico mediante un proceso previo, racional y lo más justo posible. La dictación de la ley 20.087 ha derivado en numerosos cambios en la estructura del procedimiento, la rendición de la prueba y su apreciación por el sentenciador, los recursos procesales, y durante todo el procedimiento, una participación más activa por parte del juez laboral, lo que ha llevado al beneplácito de ciertos sectores, atendiendo a que dichas reformas han tenido como fin proteger el interés público y a la parte supuestamente más desprotegida en el juicio.

Esto sin embargo, ha derivado en críticas por parte de otros sectores, que sostienen que con las reformas laborales en comento se ha roto el principio de igualdad entre las partes, vulnerando las garantías de un justo y racional proceso, en el cual prima el principio inquisitivo, invistiendo al sentenciador de múltiples potestades que algunos estimarían arbitrarias. Dichas circunstancias serán analizadas en el presente trabajo de investigación.

Para eso, primero se estudiará el concepto de Debido Proceso, la naturaleza de dicho principio y su evolución histórica, haciendo revisión, principalmente, a nuestras anteriores Cartas Fundamentales.

Luego nos adentraremos en el Derecho Procesal Laboral, su evolución, sus instituciones básicas y principios formativos. Posteriormente mediante el análisis de la doctrina y la nueva ley procesal, se estudiarán las razones que instaron a la modificación del antiguo sistema procesal y los fundamentos de los nuevos procedimientos e instituciones.

Finalmente, y como objetivo principal de este trabajo, se realizará un análisis del actual procedimiento ordinario laboral y la vigencia y aplicación que tiene el principio rector del Debido Proceso en éste, tanto en sus principios como en las garantías fundamentales a proteger. La misma revisión se hará sobre el actual procedimiento monitorio laboral.

Del presente estudio esperamos obtener conclusiones relevantes sobre la correspondencia entre el actual procedimiento laboral y el Debido Proceso.

CAPITULO I

EL DEBIDO PROCESO, CONCEPTO, NATURALEZA Y EVOLUCIÓN.

El Debido Proceso constitucional se encuentra consagrado principalmente en el artículo 19 n° 3 inciso 5° de nuestra Carta Fundamental, el cual establece que “ 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”². Este precepto debemos entenderlo y analizarlo en forma conjunta con otras instituciones y principios, tanto de rango constitucional como legal, las que en su conjunto conforman el Debido Proceso o el derecho a un proceso racional y justo en nuestro ordenamiento jurídico.

1. El Debido Proceso.

1.1. Origen del Debido Proceso

La expresión “*Due process of law*”, es un principio nacido en los ordenamientos anglosajones, el cual se ha desarrollado a través de una constante interpretación jurisprudencial y abundante doctrina.

Dicho principio fue formulado por escrito en el capítulo XXXIX de la Carta Magna de Inglaterra, disponiendo que “Ningún hombre libre podrá ser arrestado, detenido o preso, o desposeído de su propiedad, o de ninguna forma molestado, y no iremos en su busca ni mandaremos prenderlo, salvo en virtud de enjuiciamiento legal de sus pares y por la ley de la tierra” (Carta Magna de 15 de junio de 1215).

Si bien no existe en ella referencia alguna a la expresión “Debido Proceso”, sí podemos identificar un concepto garantista de orden procesal para todo hombre libre. Este

² Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19 n°3 inciso quinto. Editorial Jurídica. Santiago, 2009.

precepto tuvo por objeto la “(...) proscripción del castigo arbitrario y de las ilegales violaciones a la libertad personal y de los derechos de propiedad. Garantizaba, en suma, el derecho a un juicio justo y a una justicia honesta. No se pretendía tanto configurar una forma particular de juicio, sino más bien resaltar la necesidad de protección ante actos arbitrarios de encarcelamiento, desposesión de bienes e ilegalidades que el Rey Juan había cometido o tolerado”.

Posteriormente, el Debido Proceso como principio es consagrado en la enmienda V de la Constitución de los Estados Unidos de América, la cual dispone que “Nadie estará obligado a responder de un delito castigado con la pena capital o con otra infamante si un gran jurado no lo denuncia o acusa, a excepción de los casos que se presenten en las fuerzas de mar o tierra o en la milicia nacional cuando se encuentre en servicio efectivo en tiempo de guerra o peligro público; tampoco se pondrá a persona alguna dos veces en peligro de perder la vida o algún miembro con motivo del mismo delito; ni se le compelerá a declarar contra sí misma en ningún juicio criminal; ni se le privará de la vida, la libertad o la propiedad sin el Debido Proceso legal; ni se ocupará la propiedad privada para uso público sin una justa indemnización”, y también en la enmienda XIV que señala textualmente: “Ningún Estado privará a persona alguna de su vida, libertad o propiedad sin proceso legal, ni denegará a persona alguna dentro de su jurisdicción, la igual protección de la ley”. De esta forma, en opinión del profesor Juan Colombo Campbell, el alcance del *due process of law* radica en que: “(...) nadie puede ser privado de las garantías esenciales que la Constitución establece, mediante un simple procedimiento, ni por un trámite administrativo cualquiera que prive del derecho a defenderse y a disponer de la garantía que constituye el poder judicial para todos los ciudadanos”³

El ejemplo de la enmienda anteriormente citada dio paso a que en las modernas constituciones de los países europeos y latinoamericanos se consagre la garantía del Debido Proceso a través de una serie de derechos procesales presentes en todas las fases del proceso. Empero, en ninguna de ellas se instaura la misma fórmula establecida en la Constitución Norteamericana, en la cual se restringe el concepto sólo a aspectos meramente

³ COLOMBO CAMPBELL, Juan. Los Actos Procesales. Santiago, Chile. Editorial Jurídica. 1997. Tomo I, P. 133.

procedimentales, optando por consagrar un catálogo de derechos establecidos en forma extensa, cuyo contenido no es fácil de determinar con precisión. Es razón de esto, un factor común presente en estas Cartas Fundamentales es la dificultad de definir y caracterizar el Debido Proceso principalmente por dos grandes motivos: porque habiéndose adoptado una institución construida en base a la filosofía y los postulados del *common law*, ésta ha debido obligatoriamente adaptarse a la tradición y usos del Derecho Continental; y por otro lado, a diferencia de otras instituciones jurídicas el Debido Proceso no es una concepción técnica con un contenido fijo, sino que -dado su carácter polifacético- su estructura consta no sólo de elementos jurídicos, sino también políticos, sociológicos, éticos, morales, etc. De esta forma, y dada su naturaleza flexible y casuística a lo largo del tiempo y de los distintos ordenamientos jurídicos, podemos afirmar que si bien el Debido Proceso carece de una definición legal unitaria, no es menos cierto también que esta institución se compone de determinados elementos que aseguran una determinada forma de proceso en torno a los valores de equidad, imparcialidad, independencia, igualdad, publicidad, racionalidad, certeza y universalidad.

No obstante la dificultad que implica establecer un concepto uniforme de esta institución, la doctrina ha realizado un esfuerzo para definir esta garantía, pilar fundamental de los diversos ordenamientos jurídicos. De este modo, para el insigne procesalista uruguayo Eduardo Couture “(...) no se trata de crear un proceso cualquiera sino un proceso idóneo para que el Estado ejerza la jurisdicción⁴.

El autor argentino Juan Francisco Linares entiende por Debido Proceso legal “no sólo ese conjunto de procedimientos legislativos, judiciales y administrativos que deben jurídicamente cumplirse para que una ley, una sentencia o resolución administrativa, que se refiere a la libertad individual sea formalmente válida (aspecto objetivo del Debido Proceso), sino también para que sea un cierto orden, una cierta seguridad, una cierta justicia, en cuanto no lesione indebidamente cierta dosis de libertad jurídica, presupuesto intangible para el individuo en un Estado liberal (aspecto sustantivo del Debido Proceso). Así, no basta que una ley sea dictada con las formas procesales constitucionales y dentro de la competencia del órgano legislativo para que sea válida, sino además es necesario que respete ciertos juicios

⁴ COLOMBO CAMPBELL Juan, El Debido Proceso Constitucional. Pág.23

de valor a los que se le liga íntimamente el orden, la seguridad, la paz y la justicia del país, de los que resulta un campo de libertad del individuo, amplio y oponible al Estado mismo" ⁵

El profesor José Bernales, más que definir conceptualmente el Debido Proceso, opta por enumerarlas. De esta forma “los elementos que constituyen un racional y justo procedimiento son los siguientes, de un modo muy escueto: 1) Notificación y audiencia del afectado, pudiéndose procederse en su rebeldía si no comparece una vez notificado; 2) Presentación de las pruebas, recepción de ellas y su examen; 3) Sentencia dictada en un plazo razonable; 4) Sentencia dictada por un tribunal u órgano imparcial u objetivo, y 5) Posibilidad de revisión de lo fallado por una instancia superior igualmente imparcial y objetiva”⁶

Por su parte, el profesor José Luis Cea Egaña, al referirse a la garantía del Debido Proceso consagrada en nuestra Constitución manifiesta que “en ese proceso se deben contemplar, entre otras garantías, la publicidad de los actos jurisdiccionales, el derecho a la acción, el oportuno conocimiento de ella por la parte contraria, el emplazamiento, la adecuada asesoría y defensa con abogados, la producción libre de pruebas conforme a la ley, la exclusión de la presunción de derecho en la responsabilidad penal, el examen y objeción de la prueba rendida, la bilateralidad de la audiencia, la facultad de interponer recursos para revisar sentencias dictadas por tribunales inferiores, el pronunciamiento de los fallos dentro de los plazos legalmente previstos y la fundamentación de aquellos en el régimen jurídico vigente o, en su defecto, en los principios generales del derecho y equidad natural”⁷

⁵ LINARES, Juan Francisco. El Debido Proceso como Garantía Innominada en la Constitución Argentina. Ediciones Depalma. Citado por TRONCOSO VALENZUELA, Luis Hernán. El Debido Proceso en la Constitución Política de la República de Chile de 1980. Memoria de Prueba. Santiago, Chile. Universidad de Chile. 1984. P. 10.

⁶ EVANS DE LA CUADRA, Enrique. Los Derechos Constitucionales. Santiago, Chile. Editorial Jurídica de Chile. 1999. P. 125.

⁷ CEA EGAÑA, José Luis. Tratado de la Constitución de 1980. P. 66-68. Citado por APABLAZA REYES, Alejandra; NORAMBUENA AYMAR, Pamela. Estudio de las instituciones del derecho procesal en los fallos del Tribunal Constitucional y la excelentísima Corte Suprema conociendo del recurso de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de las leyes entre los años 1981-2000, a la luz de la doctrina procesal. Memoria de Prueba. Santiago, Chile. Universidad de Chile. 2002. P. 133-134.

2. Debido Proceso en nuestra legislación, evolución, historia fidedigna y Constitución de 1980.

2.1 Evolución Histórica

El derecho a un proceso previo a la sentencia con caracteres de racionalidad y justicia, tramitados por jueces competentes, ha sido reconocido a través de la historia por nuestro ordenamiento jurídico, principalmente, a través de sus Cartas Fundamentales. Sus primeros antecedentes ya constan en el Reglamento Constitucional de 1818 que en su artículo XVIII estableció “Ninguno será penado sin proceso y sentencia conforme a la ley”. Similar pronunciamiento contienen las Constituciones de 1828⁸ y de 1833⁹.

Con posterioridad la Constitución de 1925, publicada con fecha 18 de septiembre de ese año, instituyó en su artículo 11: “Nadie puede ser condenado, si no es juzgado legalmente y en virtud de una ley promulgada antes del hecho sobre que recae el juicio”. Asimismo, el artículo 12 complementa lo anterior consignando que “Nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, si no por el tribunal que le señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta”. Cabe señalar que dichos preceptos junto a otros artículos que complementan el Debido Proceso, no fueron incluidos en el apartado de las garantías constitucionales que se consagran en el artículo 10 de la misma, como sí ocurre en nuestra Constitución de 1980 donde la materia se encuentra regulada en el artículo 19 de nuestra carta fundamental.

2.2. La Comisión Constituyente y la Constitución Política de 1980.

El texto anteriormente reproducido, correspondiente a nuestra carta fundamental del año 1925, fue modificado por el Acta Constitucional N° 3 de 1976¹⁰ fundamentalmente a través del artículo 1° N° 3^{o11}

⁸ Art. 122 Constitución de 1823: “Ninguno puede ser condenado si no es juzgado legalmente y en virtud de una ley promulgada antes del hecho”.

⁹ Art. 133, Constitución de 1833: “Ninguno puede ser condenado si no es juzgado legalmente, y en virtud de una ley promulgada antes del hecho sobre que recae el juicio”.

¹⁰ Decreto Ley N° 1552 de 1976.

La discusión generada en la Comisión Constituyente se orientó principalmente a esclarecer lo que debe entenderse por un proceso previo, racional y justo, existiendo en tal sentido, diferentes opiniones al respecto entre los distintos integrantes que participaron en ella. En definitiva y como resultado de lo desarrollado por los comisionistas, además de hacer suyas las ideas y conceptos fundamentales que fueron trazados por las constituciones predecesoras, no se restringieron a adoptar la antigua tradición sobre el Debido Proceso, sino que procuraron introducir innovaciones que estuvieran acorde al avance que respecto del tema existía en la doctrina, y conjuntamente hacer suyos los principios establecidos en la normativa internacional generada en función de los derechos humanos.

Este artículo fue ligeramente modificado por el Consejo de Estado, el cual restringió el alcance de la primera parte del Art. 19 N° 3° inciso 2°, al señalar que el derecho a defensa allí reconocido debía entenderse sin perjuicio de las excepciones que establezca la ley. Conjuntamente dicho Consejo propuso suprimir el actual inciso 6° de la norma citada, el cual prohíbe presumir de derecho la responsabilidad penal. Ambas restricciones son criticadas por la doctrina, ya que no hay razones que avalen dichas modificaciones¹².

¹¹ (Este artículo, tras declarar que los hombres nacen libres e iguales en dignidad, agregó que se aseguraba a todas las personas, naturales o jurídicas, de derecho público o privado, nacionales y extranjeras, domiciliadas o no en Chile, es decir, sin decir, sin diferencia o discriminación alguna:

“La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos”.

“Toda persona tiene derecho a defensa jurídica y ninguna autoridad o individuo podrá impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida. Tratándose de los integrantes de las Fuerzas Armadas, de Orden y de Seguridad Pública, este derecho se regirá en lo concerniente a lo administrativo y disciplinario por las normas pertinentes de sus respectivos estatutos”.

“La Ley arbitrará los medios para otorgar asesoramiento y defensa jurídica a quienes no puedan procurárselos por sí mismos”.

“Nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que le señale la ley que se halle establecido con anterioridad por ésta”.

“Toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción necesita fundarse en un proceso previo legalmente tramitado. Corresponderá al legislador establecer siempre las garantías de un racional y justo procedimiento”.

“En las causas criminales, ningún delito se castigará con otra pena que la que señale la ley promulgada con anterioridad a su perpetración, a menos que una nueva ley favorezca al afectado”.)

¹² CEA EGAÑA, José Luis. Tratado de la Constitución de 1980. Santiago, Chile. Editorial Jurídica de Chile. 1988. P.304-305.

Definitivamente se plasma lo establecido precedentemente en lo que hoy conocemos como el artículo 19 N° 3 de nuestra Carta Fundamental, norma que se encuentra contenida en el Capítulo III denominado “De los Derechos y Deberes Constitucionales” que establece:

Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas:

3°.- La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos.

Toda persona tiene derecho a defensa jurídica en la forma que la ley señale y ninguna autoridad o individuo podrá impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida. Tratándose de los integrantes de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, este derecho se regirá, en lo concerniente a lo administrativo y disciplinario, por las normas pertinentes de sus respectivos estatutos.

La ley arbitrará los medios para otorgar asesoramiento y defensa jurídica a quienes no puedan procurárselos por sí mismos.

Nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que señalare la ley y que se hallare establecido por ésta con anterioridad a la perpetración del hecho.

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.

La ley no podrá presumir de derecho la responsabilidad penal.

Ningún delito se castigará con otra pena que la que señale una ley promulgada con anterioridad a su perpetración, a menos que una nueva ley favorezca al afectado.

Ninguna ley podrá establecer penas sin que la conducta que se sanciona esté expresamente descrita en ella.”

De esta manera, y con el objeto de entender el verdadero alcance y lo que comprende el Debido Proceso, es que haremos revisión a los aspectos más importantes producidos en el debate llevado en el seno de la Comisión Constituyente.

▪ **El derecho a un proceso racional y justo deriva del derecho de igualdad ante la ley**

Se estableció en la historia fidedigna generada en la Acta antes citada, que el derecho a un proceso previo, racional y justo, tramitado con sujeción a la ley deriva consecuentemente del principio de igualdad ante la ley.

En la discusión originada en la Comisión, el Profesor Silva Bascuñan a propósito de la indicación que propuso frente a la garantía relacionada con la igualdad ante la justicia en lo que sería definitivamente el artículo 19 N° 3 señaló: “...después de haberse despachado en un número precedente lo relativo a la igualdad, referida sobre todo al aspecto sustantivo de la ley positiva, se entraría ahora, en este número que propone, a considerar la igualdad en el ordenamiento jurídico en cuanto a la vivencia misma de la ley, ya establecida en sus bases dentro de normas igualitarias y no discriminatorias¹³ .

En un tenor similar en lo relativo a la conveniencia de tratar este derecho en forma correlativa al derecho a la igualdad, el Profesor Ovalle considera: “acertado tratar en el orden sugerido por el señor Silva Bascuñan las materias relativas a las igualdades, porque le parece que ello es una consecuencia de la igualdad ante la ley “¹⁴. El Profesor Cea en su libro “Tratado de la Constitución de 1980” en concordancia a lo indicado previamente señala “...resulta que con el reconocimiento del derecho al Debido Proceso el Poder Constituyente quiso asegurar la igualdad de las personas sin distinción, ante todo órgano que ejerza jurisdicción, en el sentido de que la ley y cualquiera norma jurídica sean por ellos siempre

¹³ Comisión de Estudios de la Nueva Constitución, Actas Oficiales, sesión 100°. P. 3.

¹⁴ Ibid, P. 9.

interpretadas y aplicadas sin formular diferencias ni discriminaciones arbitrarias, es decir, irracionales o injustas¹⁵

▪ **Se amplía la concepción del Debido Proceso en virtud del derecho a la justicia**

En primer término, se extiende dicho concepto en virtud de la garantía del acceso a la justicia, entendiéndose aquel en su mayor extensión jurisdiccional y no únicamente relacionado y limitado a la administración de justicia que realiza el Poder Judicial. En efecto, el texto constitucional se aplica a cualquier órgano que ejerza jurisdicción, comprendiendo a todo aquel ente que cumpla funciones o ejerza atribuciones que afecten los derechos de las personas y que tenga por fin obtener la efectiva protección de la ley en el ejercicio de los derechos reconocidos constitucionalmente. De esta forma, la norma alcanzaría no sólo a los tribunales ordinarios y especiales, sino también a las autoridades políticas, gubernativas y administrativas, y en general a todo órgano que en virtud de la ley detente este poder-deber del Estado. Acerca de este punto, el Profesor Silva Bascuñán manifestó su opinión contraria frente a la limitación de la Administración de Justicia vinculada casi exclusivamente con la Judicatura, argumentando: “...en la mente de todos los miembros de la Comisión está siempre la idea de administración de justicia, la imagen del Poder Judicial y de sus órganos y no de la justicia que se busca en razón del bien común, que es todo movimiento eficaz de la colectividad hacia el bien general”¹⁶ De esta forma, como lo deja establecido el comisionado Ortúzar “limitar la igualdad ante la justicia a los tribunales podría constituir un error...”¹⁷

También cabe agregar que el término “sentencia” no se encuentra acotado a la sentencia judicial, sino que a cualquier resolución de autoridad que afecte derechos tanto legales como constitucionales, que emanan del ejercicio jurisdiccional.

¹⁵ CEA EGAÑA, José Luis. Loc. Cit.

¹⁶ Comisión de Estudios de la Nueva Constitución, Actas Oficiales, sesión 100ª, P. 15.

¹⁷ Ibid, P. 19.

▪ **Se extiende el concepto del Debido Proceso en virtud del derecho a defensa y asesoría jurídica.**

Esto se produce mediante la debida intervención del letrado, sea este elegido a voluntad de la persona que necesita defensa, o bien aquel que designe el Estado cuando no pueda procurárselo por sí mismo.

Cabe destacar que su intervención se encuentra limitada como lo manifiesta el señor Evans en el debate generado quien: “advierde que la frase ‘debida intervención’ coloca dentro de los límites razonables la intervención del abogado”¹⁸

▪ **Exigencia de que todo órgano que ejerza jurisdicción funde su sentencia en un proceso previo, racional y justo.**

La consagración de este requerimiento es la base en que se sustenta el Debido Proceso legal en Chile. En relación a este punto fue donde se produjo la mayor discusión en el seno de la Comisión Constituyente, por cuanto para que exista una resolución válida y provista de eficacia jurídica, deberá reunir como requisitos básicos que el proceso sea previo, legalmente tramitado y realizado a través de un procedimiento racional y justo.

Los redactores consideraron que “si se pone sólo la expresión ‘Debido Proceso’ podría interpretarse que lo que es debido es lo que está en la ley, y lo que se debe hacer es lo que ha dicho la ley. Entonces resulta que es un poco restringido y puede interpretarse asimismo en forma limitada”¹⁹

Con respecto al carácter previo del proceso que debe encontrarse legalmente tramitado, entiende el comisionado Evans que la resolución será nula sino existe una tramitación anterior a ella, en que el afectado haya sido oído en sus defensas y pruebas, principalmente.

¹⁸ Idem.

¹⁹ Comisión de Estudios de la Nueva Constitución, Actas Oficiales, Sesión 101ª, P.14.

La Comisión formuló una invitación al Profesor José Bernal para que colaborara primordialmente con el establecimiento de la garantía constitucional referente a la aplicación de la ley y a la adecuada administración de justicia, el cual realizó una completa exposición acerca de lo que se entiende por Debido Proceso, su alcance, evolución histórica y a las garantías mínimas que lo conforman.

Acerca de lo que debe entenderse por “racional y justo”, se propuso en la Comisión definir dichos conceptos como lo conceptualizó el profesor Cea en su análisis a la Actas Constitucionales como “un conjunto de actos legalmente previstos y que han sido cumplidos con anterioridad a la sentencia, que permita el oportuno conocimiento de la acción, adecuada defensa y libre producción de la prueba que correspondiere con arreglo a la ley”.

Otro punto que se planteó respecto del tema, fue la conveniencia de establecer garantías mínimas que sustentaran el Debido Proceso, con la finalidad de consagrándolas a nivel constitucional. En dicho orden -se encontrarían entre otras que no hemos nombrado-, la publicidad en las actuaciones procesales, el emplazamiento, el derecho a accionar, la prueba y su examen y objeción, la bilateralidad de la audiencia, la facultad de interponer recursos, etc. El comisionado Evans consignó a propósito del tema tratado que “(...) nadie puede dejar de entender o de sostener con un mínimo de valor, en el sentido de eficacia, que hay ciertas garantías mínimas racionales del proceso...”²⁰ El Presidente de la Comisión, señor Ortúzar opina que sería dificultoso consagrar a nivel constitucional ciertas reglas de carácter procesal, y en este sentido indica “...no se podría, por ejemplo, establecer en la Constitución ni siquiera el principio de emplazamiento, porque puede ocurrir, y todos lo saben, que una persona puede ser condenada en rebeldía, y se tendría que entrar a establecer en la Constitución la situación de rebeldía. Lo mismo ocurre, en cierto modo, con las pruebas”²¹.

²⁰ Idem, P. 14.

²¹ Ibid, P. 15.

En atención a la dificultad de tipificar detalladamente los elementos que componen el Debido Proceso -por un lado- y dada la amenaza de obviar algunos de trascendencia -por el otro-, es que la Comisión de Estudios de la Nueva Constitución optó por referirse en la norma al “racional y justo procedimiento” en vez de enumerar las garantías antes citadas. Hay que agregar que “Con todo, acordó dejar constancia en actas, para la historia fidedigna de la disposición, que sus miembros coincidían en que eran garantías mínimas de un racional y justo proceso permitir oportuno conocimiento de la acción, adecuada defensa y producción de la prueba que correspondiere”²²

Siguiendo las apreciaciones del profesor Maturana en este punto hay que poner hincapié que el racional y justo procedimiento son dos términos valorativos, difíciles de definir. Es por esta razón que si el proceso no cumple con estas características igualmente va a tener la calidad de proceso, mas no va a cumplir con su finalidad cual es proteger los derechos tanto de particulares como del Estado, porque habrá eficacia en la vigencia de la norma de procedimiento.

La Comisión llegó a concluir que será la Corte Suprema a través de la jurisprudencia, y fundamentalmente por medio de la declaración de inaplicabilidad de un precepto legal por ser inconstitucional, quien deba fijar el alcance, sentido y contenido de las garantías que definan a un procedimiento racional y justo²³.

Un análisis de las disposiciones constitucionales que se refieren al Debido Proceso, se desarrollará en la parte final del presente capítulo.

3. Desarrollo Doctrinario del Debido Proceso.

En virtud de la ausencia de una definición legal del Debido Proceso, es que a nivel doctrinario se han revisado los principios integradores de esta garantía. El profesor Bernal, quien participó en la mencionada comisión elaboró un catálogo bastante amplio de elementos que, a su juicio, comprendería el derecho a un racional y justo procedimiento, a

²² Comisión de Estudios de la Nueva Constitución, Actas Oficiales, sesión 103ª, P. 19-20.

²³ Ibid, P. 13, 16-17

saber: “1. Notificación y audiencia del afectado, pudiéndose procederse en su rebeldía si no comparece una vez notificado; d

2. Presentación de las pruebas, recepción de ellas y su examen;

3. Sentencia dictada en un plazo razonable;

4. Sentencia dictada por un tribunal u órgano imparcial y objetivo;

5. Posibilidad de revisión de lo fallado en una instancia igualmente imparcial y objetiva.”²⁴

Siguiendo al profesor Cristian Maturana²⁵, las garantías mínimas que deben cumplirse para que nos encontremos ante un procedimiento racional y justo que permita el desarrollo de un Debido Proceso son:

A) El derecho a que el proceso se desarrolle ante un juez independiente e imparcial.

El artículo 76 de la Constitución Política de la República²⁶ establece la independencia del juez en relación con los órganos legislativos y ejecutivos del Estado. En dicho precepto se reconoce, en forma amplia, al proceso como medio de solución del conflicto de relevancia jurídica.

Por otra parte el juez debe ser imparcial, lo que implica que no debe poseer vinculación alguna con las partes o con la materia del conflicto. De otra forma, no se

²⁴ EVANS DE LA CUADRA, Enrique. Op Cit. P. 29.

²⁵ MATURANA MIQUEL, Cristian. Disposiciones Comunes a todo Procedimiento. Separata apuntes de clases, Derecho Procesal I. Santiago, Chile. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2001. P. 15.

²⁶ Artículo 76, Constitución Política de la República: “La facultad de conocer de las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley. Ni el Presidente de la República ni el Congreso pueden, en caso alguno, ejercer funciones judiciales, avocarse causas pendientes, revisar los fundamentos o contenidos de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos.

Reclamada su intervención en forma legal y en negocios de su competencia, no podrán excusarse de ejercer su autoridad, ni aun por falta de ley que resuelva la contienda o asunto sometidos a su decisión. Para hacer ejecutar sus resoluciones, y practicar o hacer practicar los actos de instrucción que determine la ley, los tribunales ordinarios de justicia y los especiales que integran el Poder Judicial podrán impartir órdenes directas a la fuerza pública o ejercer los medios de acción conducentes de que dispusieren. Los demás tribunales lo harán en la forma que la ley determine.

La autoridad requerida deberá cumplir sin más trámite el mandato judicial y no podrá calificar su fundamento u oportunidad, ni la justicia o legalidad de la resolución que se trata de ejecutar”.

garantizaría la debida objetividad que el sentenciador debe guardar para la solución del conflicto. La imparcialidad dice relación con la garantía de la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos contemplada en el artículo 19 N° 3 inciso primero de la Carta Fundamental.

B) El derecho a un juez natural preconstituido por la ley.

Para que exista un Debido Proceso debemos estar en presencia de un tribunal predeterminado y previamente establecido por la ley y no ante un tribunal especialmente designado para la solución de un determinado conflicto. Dicho principio se encuentra en el artículo 19 N° 3 inciso 4 de la Constitución Política que establece: “Nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que le señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta”. Esta disposición debemos relacionarla con el artículo 76 y 77 de la Carta Fundamental, estableciendo el primero el principio de la legalidad del tribunal a propósito de la jurisdicción, y el segundo, que entrega a una ley orgánica constitucional la organización y atribuciones de los tribunales que fueren necesarios para la pronta y cumplida administración de justicia.

C) El derecho de acción y de defensa.

Consecuencia también de la garantía consagrada en el artículo 19 N° 3 inciso primero, y en donde se asegura que cualquier persona que recurra a la justicia ha de ser atendido por los tribunales con arreglo a una igual protección en el ejercicio de sus derechos, lo que significa sujeción a un procedimiento común, igual y fijo.

D) El derecho a un defensor.

La Constitución Política de la República establece en su artículo 19 N° 3, incisos segundo y tercero que:

“Toda persona tiene derecho a defensa jurídica en la forma que la ley señale y ninguna autoridad o individuo podrá impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado, si hubiere sido requerida. Tratándose de los integrantes de las Fuerzas Armadas y

de Orden y Seguridad Pública, este derecho se registrará en lo concerniente a lo administrativo y disciplinario, por las normas pertinentes de sus respectivos estatutos.

La ley arbitrará los medios para otorgar asesoramiento y defensa jurídica a quienes no puedan procurárselos por sí mismos”.

Se eleva de esta forma a rango constitucional el derecho de toda persona para contar con el auxilio del letrado. Sin la asistencia del abogado todas las garantías de un proceso justo, no sólo antes los tribunales ordinarios de justicia sino ante cualquier órgano o autoridad que ejerza jurisdicción, podrían quedar malogradas.

E) El derecho a un procedimiento que conduzca a una pronta y justa resolución del conflicto.

El artículo 77 de la Constitución establece que: “Una ley orgánica constitucional determinará la organización y atribuciones de los tribunales que fueren necesarios para la pronta y cumplida administración de justicia en todo el territorio de la República (...)”. De esta forma, un proceso expedito es esencial para la existencia de un Debido Proceso de ley puesto que, en caso contrario, la dilatación excesiva en los plazos establecidos para la resolución del conflicto importaría una denegación de justicia, el procedimiento no sería racional, y por ende tendría un carácter inconstitucional.

F) El derecho a un procedimiento que contemple la existencia de un contradictorio (Bilateralidad de la Audiencia).

Este derecho es una manifestación del principio de igualdad entre los individuos y ante la ley e implica la bilateralidad de la audiencia en donde, salvo excepciones expresamente consagradas en la ley, toda pretensión formulada por una de las partes en el proceso debe ser comunicada a la contraparte con el objeto de que éste último tenga un efectivo derecho de defensa. Para esto se deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. La demanda debe ser necesariamente notificada al demandado con el objeto de que se le dé un conocimiento real o presunto de la existencia de un proceso en su contra. Esta notificación debe hacerse en la forma establecida por la ley, so pena de nulidad.

2. La noticia del proceso en su contra debe ser tal que permita al demandado conocer la pretensión hecha valer en él, a fin de que pueda formular su defensa.

3. El otorgamiento de un plazo razonable para que el demandado comparezca y se defienda.

Las pruebas deben ser comunicadas al adversario para que éste tenga conocimiento de ellas antes de su producción, para así poder fiscalizarlas e impugnarlas de su presentación.

Toda petición incidental ya sea durante el debate o durante la prueba, debe sustanciarse con audiencia del contendor, salvo disposición en contrario²⁷

No obstante, la garantía del contradictorio se debe respetar no sólo al inicio del procedimiento, sino que durante todo su curso y respecto de todos quienes son parte en el mismo.

G) El derecho a un procedimiento que permita a las partes la rendición de prueba.

Esto guarda relación con la garantía del contradictorio anteriormente citada, en donde se garantiza a las partes por medio del Debido Proceso un derecho a la prueba, conformado por la posibilidad de valerse de los medios probatorios generalmente reconocidos por el ordenamiento. Sin embargo, este derecho no es absoluto, toda vez que no se pueden rendir pruebas ilícitamente obtenidas; ejemplo de esto es lo prescrito en el inciso final del artículo 484 del Código de Procedimiento Penal (Art. 484, Código de Procedimiento Penal: No se dará valor a la confesión extrajudicial obtenida mediante la

²⁷ Desviándonos del esquema del Profesor Maturana, consideramos de importancia agregar este requisito, según lo dispuesto por TRONCOSO VALENZUELA, Luis Hernán. Op. Cit. P.20.

intercepción de comunicaciones telefónicas privadas, o con el uso oculto o disimulado de micrófonos, grabadoras de la voz u otros instrumentos semejantes).

H) El derecho a un procedimiento que contemple una igualdad de tratamiento de las partes dentro de él.

Tanto el actor como el demandado deben actuar en el proceso en un plano de igualdad. Esta igualdad se expresa en las posibilidades análogas de expresión y de prueba para las partes, como también en la igualdad económica ante el litigio que permita que tanto el demandante como el demandado puedan acceder a la justicia concretando en la práctica el principio del Debido Proceso.

I) El derecho a un procedimiento que contemple la existencia de una sentencia destinada a resolver el conflicto.

La finalidad del proceso es dar una solución al litigio de carácter inmutable una vez que se configure la cosa juzgada. Dicha sentencia debe fundarse en un proceso previo y legalmente tramitado, en donde los jueces deben indicar razones de hecho y de derecho que justifican cualquier providencia suya.

J) El derecho a un recurso que permita impugnar las sentencias que no emanen de un Debido Proceso.

En la práctica esto se concreta a través de la existencia del recurso de casación, el cual impugna la sentencia dictada con omisión de los trámites y requisitos necesarios para el cumplimiento de los principios que resguardan al Debido Proceso. Es por tanto, el instrumento necesario para velar por su efectivo resguardo y existencia.

4. El Debido Proceso en la Legislación Nacional.

Previo a introducirnos en el derecho procesal laboral, es menester contextualizar en forma sucinta el principio del Debido Proceso con las otras ramas del derecho nacional, a

fin de tener una visión somera del reconocimiento positivo que se hace en la legislación chilena, haciendo presente que al comienzo del capítulo se ha estudiado la génesis, tratamiento y desarrollo constitucional del Debido Proceso en nuestra carta fundamental.

4.1. El Derecho Internacional como fuente de derecho nacional y sus normas sobre el Debido Proceso.

El artículo 5 inciso final de nuestra carta fundamental establece que, “El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes”. Dicho precepto constitucional permite concluir que los derechos fundamentales que se contengan en los referidos tratados internacionales se encuentran incorporados como norma positiva dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

Dos de estos tratados, esenciales dentro de este grupo de fuentes del derecho nacional, y en donde es relevante el tratamiento que hacen del Debido Proceso, son el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.(PIDCP)** y la **Convención Americana de Derechos Humanos (CADH)**, conocida también como el Pacto de San José de Costa Rica.

4.1.1. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (PIDCP),

Dicho pacto fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas con fecha 16 de Diciembre de 1966, entró en vigor el 23 de Marzo de 1976. Sin embargo, éste se promulga mediante Decreto N° 778, de fecha 30 de noviembre de 1976, y se publica en el Diario Oficial, entrando en vigencia, recién el 29 de Abril de 1989.

Dicho tratado multilateral, aparte de ser considerado en razón de la normativa constitucional referida, como fuente de derecho, trata en forma particular el Debido Proceso.

El Pacto consta de un preámbulo, dividiéndose en seis partes que contienen en total 53 artículos, resultando pertinente para nuestro estudio los artículos siguientes: 2º, 9º, 10º y 14º, que en general contienen las principales garantías que aseguran un Debido Proceso o un proceso con todas las garantías. Es de importancia señalar que las normas referidas buscan establecer las bases de un Debido Proceso legal o formal.

Resulta de suma relevancia citar el artículo 2º número 1º, el que vincula a cada Estado parte, y por lo tanto al legislador nacional, al preceptuar: “Cada Estado parte se compromete a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones del presente Pacto, las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente Pacto y que no estuviesen ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter”

A continuación, un tratamiento de las normas que se refieren al Debido Proceso:

Artículo 2º n° 3: Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a garantizar que: a) Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violadas podrá interponer un recurso efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones.

La dicha disposición recoge el “derecho a la acción”, empleando para definirlo el término de “recurso efectivo”, debiendo entenderse que se trata del reconocimiento de la capacidad de poner en movimiento la actividad jurisdiccional, ante una eventual violación de derechos y libertades.

Artículo 9º n° 4: Toda persona que sea privada de libertad en virtud de detención o prisión tendrá derecho a recurrir ante un tribunal, a fin de que éste decida a la brevedad posible sobre la legalidad de su prisión y ordene su libertad si la prisión fuera ilegal.

Dicha norma se refiere al derecho que tiene toda persona privada de libertad para recurrir ante juez a fin que examine la legalidad de la detención, lo que se reconoce como Habeas Corpus. Dicha garantía se aplica a todas las personas privadas de libertad, por alguna forma de detención o prisión.

Artículo 14 n° 1 (primera parte): Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia.

Esta norma guarda relación de correspondencia con la premisa de que todos los hombres nacen iguales en dignidad y derechos, y una manera de manifestar tal igualdad no es sólo permitiendo el acceso igualitario a la justicia, sino asegurando un igual tratamiento a cada uno de los intervinientes en un proceso judicial, sin discriminación arbitraria alguna.

Artículo 14 n° 3: Durante el proceso, toda persona acusada de un delito tendrá derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas.

En este artículo se reconocen las garantías judiciales mínimas para toda persona acusada de un delito

Artículo 14 n° 1: Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil. La prensa y el público podrán ser excluidos de la totalidad o parte de los juicios por consideraciones de moral, orden público o seguridad nacional en una sociedad democrática, o cuando lo exija el interés de la vida privada de las partes o, en la medida estrictamente necesaria en opinión del tribunal, cuando por circunstancias especiales del asunto la publicidad pudiera perjudicar a los intereses de la justicia; pero toda sentencia en materia penal o contenciosa será pública, excepto en los casos en que el interés de menores de edad exija lo contrario, o en las actuaciones referentes a pleitos matrimoniales o a la tutela de menores.

Este artículo recoge cuatro garantías judiciales, tres de ellas se refieren a la organización judicial del Estado: imparcialidad, independencia y competencia de los jueces y tribunales; y también la que se refiere al procedimiento que es el principio de publicidad de los procedimientos.

Artículo 9:

Número 1: Todo individuo tiene derecho a la libertad y seguridad personal. Nadie podrá ser sometido a detención o prisión arbitrarias. Nadie podrá ser privado de su libertad, salvo por las causas fijadas por la ley y con arreglo al procedimiento establecido en ésta.

Número 2: Toda persona detenida será informada, en el momento de su detención, de las razones de la misma, y notificada, sin demora, de la acusación formulada contra ella.

Número 3: Toda persona detenida o presa a causa de una infracción penal será llevada sin demora ante un juez u otro funcionario autorizado por la ley para ejercer funciones judiciales, y tendrá derecho a ser juzgada dentro de un plazo razonable o a ser puesta en libertad. La prisión preventiva de las personas que hayan de ser juzgadas no debe ser la regla general, pero su libertad podrá estar subordinada a garantías que aseguren la comparecencia del acusado en el acto del juicio, o en cualquier otro momento de las diligencias procesales y, en su caso, para la ejecución del fallo.

Número 4: Toda persona que sea privada de libertad en virtud de detención o prisión tendrá derecho a recurrir ante un tribunal, a fin que éste decida a la brevedad posible sobre la legalidad de su prisión y ordene su libertad si la prisión fuera ilegal.

Estos artículos dicen relación con los derechos que corresponden a aquel que está siendo, actualmente, perseguido por el aparato punitivo del Estado, precisando eso sí, que la regla general, y uno de los derechos fundamentales por esencia, es la libertad, por lo que la prisión preventiva representa la medida cautelar más gravosa, y por ende, debiese ser aplicada de manera restrictiva.

Artículo 14:

Número 2: Toda persona acusada de un delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley.

Número 3: Durante el proceso, toda persona acusada de un delito tendrá derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas:

a) A ser informada sin demora, en un idioma que comprenda y en forma detallada, de la naturaleza y causas de la acusación formulada contra ella;

b) A disponer del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa y a comunicarse con un defensor de su elección;

c) A ser juzgada sin dilaciones indebidas;

d) A hallarse presente en el proceso y a defenderse personalmente o ser asistida por un defensor de su elección; a ser informada, si no tuviere defensor, del derecho que le asiste a tenerlo, y, siempre que el interés de la justicia lo exija, a que se le nombre defensor de oficio, gratuitamente, si careciere de medios suficientes para pagarlo.

e) A interrogar o hacer interrogar a los testigos de cargo y a obtener la comparecencia de los testigos de descargo y que éstos sean interrogados en las mismas condiciones que los testigos de cargo;

f) A ser asistida gratuitamente por un intérprete, si no comprende o no habla el idioma empleado en el tribunal;

g) A no ser obligada a declarar contra sí misma ni a confesarse culpable.

En estos articulados se contempla el principio de inocencia, así como también las garantías mínimas del sujeto pasivo en un proceso criminal, regulándose las reglas relativas a la detención y prisión preventiva, el principio de inocencia, y en el mismo artículo en su numeral tercero las demás garantías, entre ellas, derecho a defensa, a una defensa técnica adecuada y gratuita, a producir prueba, a ser juzgado en un plazo razonable, para contemplar en su numeral quinto el derecho a recurrir de la sentencia que lo condene.

Número 5: Toda persona declarada culpable de un delito tendrá derecho a que el fallo condenatorio y la pena que se le haya impuesto sean sometidos a un tribunal superior, conforme a lo prescrito por la ley.

La expresión "conforme a lo prescrito por la ley" en esta disposición no tiene por objeto dejar a discreción de los Estados Partes la existencia misma del derecho a revisión, puesto que éste es un derecho reconocido por el Pacto y no meramente por la legislación interna. La expresión "conforme a lo prescrito por la ley" se refiere a las modalidades con las cuales un tribunal superior llevará a cabo la revisión, así como la determinación del tribunal que se encargará de ello de conformidad con el Pacto. El párrafo 5 del artículo 14 no exige en forma imperativa a los Estados Partes que establezcan varias instancias de apelación.

Resulta claro que el proceso de revisión goza de todas las garantías examinadas, puesto que sólo hasta que se dicte sentencia firme puede hablarse que la culpabilidad o inocencia del acusado ha sido decidida.

Número 7: Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un delito por el cual haya sido ya condenado o absuelto por una sentencia firme de acuerdo con la ley y el procedimiento penal de cada país.

Esta disposición prohíbe hacer comparecer a una persona, una vez declarada culpable o absuelta por un determinado delito, ante el mismo tribunal o ante otro por ese mismo delito, además de evitar que distintos estados juzguen dos veces a esta persona por el mismo delito penal.

4.1.2 Convención Americana de Derechos Humanos (CADH).

La Convención Americana de Derechos Humanos, también conocida como el pacto de San José de Costa Rica fue suscrita el 22 de noviembre de 1969, entrando en vigencia el 18 de julio de 1978, en el marco de la Organización de Estados Americanos (OEA). Consta de 82 capítulos que se distribuyen en tres partes y onces capítulos, siendo de

relevancia el artículo octavo que se ubica en su parte tercera, el que se refiere a los Derechos Civiles y Políticos, el que se titula “Deberes del Estado y Derechos Protegidos”.

Dicha convención se incorporó a nuestra legislación mediante Decreto Supremo N° 873, publicado en nuestro Diario Oficial, el 5 de Enero de 1991.

La CADH, establece como medios de protección de los derechos y libertades dos órganos relacionados con el cumplimiento de la Convención: Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).

El tratamiento que hace la CADH sobre las materias en concierne al Debido Proceso son muy similares a los contenidos del PIDCP.

Sin embargo, existen algunas diferencias a destacar entre el PIDCP y la CADH, puesto que en esta última se establece el carácter esencial de que el Tribunal encargado de juzgar se encuentre establecido con anterioridad por ley, también conocido como derecho a juez natural.

Artículo 8 número 1: Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la substanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

Es menester agregar que la determinación de juez natural no sólo está dada por la ley, sino también por que éste se halle establecido con anterioridad a los hechos que le corresponda juzgar.

También se contempla en la CADH el derecho a ser juzgado dentro de un plazo razonable, en la cual indica que el estado debe propender a que la ley procesal y la conductas de las autoridades judiciales no deriven en dilaciones innecesarias y perjudiciales para las personas, haciendo hincapié de que cualquier atraso debe tener una justificación, no siendo

justificable el exceso de trabajo del tribunal, puesto que la responsabilidad de un Debido Proceso, corresponde al Estado en su conjunto, que tiene la obligación de organizar una justicia que funcione.

También existen diferencias entre lo prescrito por el PIDCP y la CADH., en el tratamiento de lo que llamamos el principio de publicidad se encuentra referido a cualquier tipo de procedimiento, sea este de carácter civil o de índole penal. La CADH señala:

Artículo 8 número 5: El proceso penal debe ser público, salvo en lo que sea necesario para preservar los intereses de la justicia.

La CADH exige sólo la publicidad para el procedimiento penal, no así otros tipos de procedimiento. Dicha exigencia busca asegurar transparencia en la justicia permitiendo la presencia de terceros cuando el juicio se efectúa, aunque dicha circunstancia no implica que haya excesiva publicidad en torno al juicio, protegiendo de esa forma al acusado.

Esto nos permite concluir que no nos encontramos con una norma absoluta, puesto que admite excepciones, restringiendo el acceso de terceros en un proceso.

4.2 Normas Constitucionales que versan sobre el Debido Proceso.

Lo establecido en el artículo 19 N° 3 inciso 5° debemos entenderlo en concordancia con otras normas consagradas en la Constitución las que, en su conjunto, configuran el Debido Proceso en nuestro ordenamiento jurídico constitucional.

Entre ellas se encuentran:

1. Artículo 19 N° 2: La igualdad ante la ley.
2. Artículo 19 N° 3, inciso 1°: La igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos.
3. Artículo 19 N° 7:

Letra b): Que trata sobre la detención.

Letra c): Derecho de toda persona a no ser arrestada o detenida sino por orden de funcionario público expresamente facultado por ley.

Letra e): La consagración del derecho a la libertad provisional.

Letra f): Derecho a no declarar bajo juramento en las causas criminales.

Letra g): Prohibición de imponer la pena de confiscación de bienes.

Letra h): Prohibición de imponer como sanción la pérdida de beneficios previsionales.

Letra i) Indemnización por error judicial.

4. Artículo 20: Recurso de Protección.

5. Artículo 21: Recurso de Amparo.

6. Artículo 93 N°6: Recurso de Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad.

4.3. Tratamiento del Debido Proceso en nuestra legislación civil.

Nuestra normativa civil contempla mecanismos para asegurar un plano de igualdad entre las partes que intervienen en el procedimiento, a fin de que estos cuenten con los medios necesarios para asegurar que podrán comparecer en un procedimiento justo y racional.

Nuestros Tribunales Superiores han señalado: “Que, la excepción dilatoria hecha valer en tiempo oportuno y la casación de forma contra el fallo, constituyen los medios jurídicos idóneos previstos por el legislador, para velar por la garantía constitucional del Debido Proceso, e instar porque quienes concurren a impetrar la intervención de los Tribunales de Justicia en la resolución de sus controversias, lo hagan conforme a los procedimientos preestablecidos en el orden jurídico vigente; única forma de dar garantía por igual a todos los que así lo requieran”.

Herramientas legales relevantes entonces, a fin de asegurar un Debido Proceso, son las excepciones dilatorias, el recurso de casación en la forma, y obviamente, el incidente de nulidad. Dichas instituciones resguardan que el procedimiento se sustancie de acuerdo a

las garantías de justicia y racionalidad y consagran los principios de derecho a la defensa, igualdad entre las partes y el derecho impugnar la sentencia.

4.3.1 Las Excepciones Dilatorias.

Se han definido por Eduardo Couture como el “El poder jurídico del demandado, de oponerse a la pretensión que el actor ha deducido ante los órganos de la jurisdicción.”²⁸

Esta facultad del demandado constituye una más de las manifestaciones en el procedimiento civil del principio de bilateralidad, en la cual expresa su voluntad de defenderse. Dicha manifestación se contempla en la ley civil dentro de todas las actitudes que éste puede manifestar en juicio. La excepción da vida al derecho a la defensa que tiene todo sujeto contra el cual se ha dirigido alguna pretensión, ya que si bien el ordenamiento jurídico asegura al actor los medios necesarios para que ejerza su acción, también se debe propender a que al demandado cuente los medios necesarios para rechazar tal acción.

El profesor Couture sostiene que las excepciones constituyen “un medio legal para denunciar al juez la falta de presupuestos necesarios para la validez del juicio”²⁹. La no existencia de estos presupuestos procesales abre el camino para que el demandado pueda oponer la excepción dilatoria que corresponda, en razón al vicio procesal en que se funda.

Se definen las excepciones dilatorias como aquellas excepciones que tienen por objeto corregir vicios del procedimiento, sin afectar el fondo de la acción deducida.³⁰

El artículo 303 del Código de Procedimiento Civil enumera las excepciones dilatorias, las cuales son:

²⁸ COUTURE Eduardo, Fundamentos Derecho Procesal Civil. Buenos Aires, Argentina. 1958, pag.97

²⁹ COUTURE Eduardo, Fundamentos Derecho Procesal Civil. Buenos Aires, Argentina. 195 . Pág. 112

³⁰ JORQUERA L. RENE. Síntesis del Derecho Procesal Civil. Santiago, Chile. Ediciones Jurídicas La Ley. 2006. P. 46.

1. La incompetencia del tribunal ante quien se haya presentado la demanda;
2. La falta de capacidad del demandante, o de personería o de representación legal del que comparece a su nombre;
3. La litis pendencia;
4. La ineptitud del libelo por razón de falta de algún requisito legal en el modo de proponer la demanda;
5. El beneficio de excusión; y
6. En general las que se refieran a la corrección del procedimiento si afectar el fondo de la acción deducida.

Las excepciones dilatorias en su conjunto tienen por objeto resguardar principios procedimentales, es decir, aquellos que tienden a proteger el procedimiento en sí, tal como se desprende de su concepto, sin perjuicio de que ellas consagran asimismo el derecho a la defensa y a la igualdad de las partes litigantes.

La excepción de incompetencia del tribunal, busca resguardar el principio de juez natural, asegurando al demandado que la acción que se dirige en su contra, sea conocida y fallada por un tribunal que tenga la facultad legal de avocarse al conocimiento del asunto que se le plantea, y que además se halle establecido con anterioridad al juicio.

En cuanto a la excepción de falta de capacidad del demandante, o de personería o de representación legal del que comparece a su nombre, en esta se consagra el principio de igualdad entre las partes, puesto que la acción deducida debe necesariamente acreditar que posee las condiciones suficientes para actuar en el procedimiento que él mismo ha iniciado, por lo que no solo busca corregir el aspecto formal del procedimiento, sino que además resguarda al demandado, al tener que defenderse de un actor sin capacidad legal para deducir la acción o bien, atribuyéndose una calidad del cual no se encuentra facultado.

Sobre la excepción de Litis Pendencia, para que esta pueda invocarse en juicio es necesaria la existencia de la triple identidad, de personas, de objeto y de causa de pedir, las mismas que se exigen para la excepción de cosa juzgada, con la salvedad de que el juicio

que da origen a la excepción examinada debe estar pendiente, puesto que, de lo contrario, procedería la excepción de cosa juzgada. Por lo que se deduce que esta causal se encuentra relacionada con el principio que impide el doble enjuiciamiento, evitando que dos juicios se sigan contra una misma persona.

En cuanto a la excepción Ineptitud del libelo por razón de falta de algún requisito legal en el modo de proponer la demanda, aquí se resguarda el derecho que tienen las partes en un juicio a comparecer dentro de un plano de igualdad, exigiéndose que la acción planteada cumpla con un mínimo de requisitos.

La norma genérica del artículo 303 número 6 del Código de Procedimiento, establece la posibilidad de intentar la excepción ante cualquier vicio formal que se advierta, y que vaya en perjuicio de eventual defensa. También es un medio que garantiza que las partes se encuentren en igualdad de condiciones, puesto que subsanado que sea el defecto de que adolece el procedimiento, las partes tendrán un plano de igualdad en el devenir del juicio.

4.3.2 La Nulidad Procesal

La finalidad genérica de los actos del proceso confluye en la preservación de una garantía constitucional que asegure entre otros la adecuada defensa en proceso. El destacado procesalista Hugo Alsina, lo señala claramente, en el sentido de que la fórmula sería: “donde hay indefensión hay nulidad; si no hay indefensión no hay nulidad”.³¹

El proceso está integrado por una serie de actos que se encuentran regulados por normas, esto es lo que constituye el procedimiento, por lo que esos actos deben realizarse de la forma que determina la ley, ya que de lo contrario estos actos se encuentran viciados y el proceso dentro del cual se desarrollan no ya no será el medio adecuado para lograr la justa

³¹ <http://www.monografias.com/trabajos71/nulidad-acto-juridico-procesal/nulidad-acto-juridico-procesal.shtml>

decisión del conflicto que las partes le han planteado. Siendo la nulidad procesal la herramienta indicada para encausar el procedimiento de conformidad a derecho.

La nulidad procesal, según el procesalista Alsina,³² se define como la sanción mediante la cual se priva a un acto o actuación del proceso o a todo él de los efectos normales previstos por la ley, cuando en su ejecución no se han guardado las formas prescritas por aquélla.

Con la nulidad procesal se busca resguardar el Debido Proceso, ya que el proceso que ha sido sustanciado con inobservancia a las normas procesales se aleja de la racionalidad y justicia que consagra el constituyente.

Las actuaciones procedimentales no son independientes entre sí, sino que se encuentran íntimamente ligados, por lo que la nulidad produce efectos extensivos.

No existe un tratamiento sistemático a esta institución, por lo que se encuentra dispersa en diversas disposiciones del Código de Procedimiento Civil, como por ejemplo, las indicadas en los artículos 79, 80, 83 y 84 inciso final del Código de Procedimiento Civil.

Art. 80 (83). Si al litigante rebelde no se le ha hecho saber en persona ninguna de las providencias libradas en el juicio, podrá pedir la rescisión de lo obrado, ofreciendo acreditar que, por un hecho que no le sea imputable, han dejado de llegar a sus manos las copias a que se refieren los artículos 40 y 44, o que ellas no son exactas en su parte substancial.

Este derecho no podrá reclamarse sino dentro de cinco días, contados desde que aparezca o se acredite que el litigante tuvo conocimiento personal del juicio.

³² Ibid. <http://www.monografias.com/trabajos71/nulidad-acto-juridico-procesal/nulidad-acto-juridico-procesal.shtml>

Artículo 83.- La nulidad procesal podrá ser declarada, de oficio o a petición de parte, en los casos que la ley expresamente lo disponga y en todos aquellos en que exista un vicio que irroque a alguna de las partes un perjuicio reparable sólo con la declaración de nulidad.

La nulidad sólo podrá impetrarse dentro de cinco días, contados desde que aparezca o se acredite que quien deba reclamar de la nulidad tuvo conocimiento del vicio, a menos que se trate de la incompetencia absoluta del tribunal. La parte que ha originado el vicio o concurrido a su materialización o que ha convalidado tácita o expresamente el acto nulo, no podrá demandar la nulidad.

La declaración de nulidad de un acto no importa la nulidad de todo lo obrado. El tribunal, al declararla nulidad, deberá establecer precisamente cuáles actos quedan nulos en razón de su conexión con el acto anulado después de su publicación.

Art. 84 (87). Todo incidente que no tenga conexión alguna con el asunto que es materia del juicio podrá ser rechazado de plano.

Si el incidente nace de un hecho anterior al juicio o coexistente con su principio, como defecto legal en el modo de proponer la demanda, deberá promoverlo la parte antes de hacer cualquiera gestión principal en el pleito.

Si lo promueve después, será rechazado de oficio por el tribunal salvo que se trate de un vicio que anule el proceso, en cuyo caso se estará a lo que establece el artículo 83, o que se trate de una circunstancia esencial para la ritualidad o la marcha del juicio, evento en el cual el tribunal ordenará que se practiquen las diligencias necesarias para que el proceso siga su curso legal.

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.

4.3.3. Recurso de Casación en la forma.

El recurso de casación, es un medio de impugnación destinado a invalidar el proceso y las sentencias en contra de las cuales la ley lo concede, por las causales o vicios que taxativamente establece. Es el recurso ordinario de nulidad procesal, como lo indica el profesor Juan Colombo.³³

Existe el recurso de casación en el fondo, que procederá por violación de la ley decisoria de la litis y el recurso de casación en la forma, que procede por infracción de la ley ordenatoria de la litis.

El recurso de casación en la forma, según lo define el profesor Juan Colombo C.: “Es el medio que la ley concede a las partes para obtener la invalidación de una sentencia que ha sido dictada con infracción de los requisitos legales, o en un proceso en el que se han omitido las formas esenciales del procedimiento”.³⁴

El profesor Raúl Tavolari, afirma, a propósito del concepto de Debido Proceso, como noción fundamental y orientadora de la actividad jurisdiccional, que ya se encontraba consagrada en el “*Decreto-lei*” sobre nulidades procesales, de 1837, que recogía causales de invalidez, que el actual artículo 768 del Código de Procedimiento Civil reconoce como motivos de casación en la forma, lo que en esencia constituye el contenido de la expresión Debido Proceso.³⁵

El artículo 768 del Código de Procedimiento Civil, contiene una enumeración de las causales que se pueden invocar para solicitar se revise la sentencia que contiene el vicio o que fue consecuencia de un procedimiento viciado. Podemos distinguir entre causales específicas, esto es las causales de la primera a la octava, y una causal genérica establecida en su numeral noveno.

³³ COLOMBO CAMPBELL, JUAN. Op Cit. T.II, P. 482.

³⁴ COLOMBO CAMPBELL, JUAN. Loc. Cit.

³⁵ http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=2649954&orden=0

Art. 768. (942). El recurso de casación en la forma ha de fundarse precisamente en alguna de las causas siguientes.

1. En haber sido la sentencia pronunciada por un tribunal incompetente o integrado en contravención a lo dispuesto por la ley;

2. En haber sido pronunciada por un juez, o con la concurrencia de un juez legalmente implicado, o cuya recusación esté pendiente o haya sido declarada por tribunal competente;

3. En haber sido acordada en los tribunales colegiados por menor número de votos o pronunciadas por menor número de jueces que el requerido por la ley o con la concurrencia de jueces que no asistieron a la vista de la causa, y viceversa;

4. En haber sido dada ultrapetita, esto es, otorgando más de lo pedido por las partes, o extendiéndola a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de la facultad que éste tenga para fallar de oficio en los casos determinados por la ley;

5. En haber sido pronunciada con omisión de cualquiera de los requisitos enumerados en el artículo 170;

6. En haber sido dada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada, siempre que ésta se haya alegado oportunamente en el juicio;

7. En contener decisiones contradictorias;

8. En haber sido dada en apelación legalmente declarada desierta, prescrita o desistida; y

9. En haberse faltado a algún trámite o diligencia declarados esenciales por la ley o a cualquier otro requisito por cuyo defecto las leyes prevengan expresamente que hay nulidad.

En los negocios a que se refiere el inciso segundo del artículo 766 sólo podrá fundarse el recurso de casación en la forma en alguna de las causales indicadas en los números 1°, 2°, 3°, 4°, 6°, 7° y 8° de este artículo y también en el número 5° cuando se haya omitido en la sentencia la decisión del asunto controvertido.

No obstante lo dispuesto en este artículo, el tribunal podrá desestimar el recurso de casación en la forma, si de los antecedentes aparece de manifiesto que el recurrente no ha sufrido un perjuicio reparable sólo con la invalidación del fallo o cuando el vicio no ha influido en lo dispositivo del mismo.

El tribunal podrá limitarse, asimismo, a ordenar al de la causa que complete la sentencia cuando el vicio en que se funda el recurso sea la falta de pronunciamiento sobre alguna acción o excepción que se haya hecho valer oportunamente en el juicio.

El profesor Couture indica que la nulidad puede producirse durante el transcurso del juicio, mientras los actos procesales se van cumpliendo, y también puede producirse la sentencia misma. Así por ejemplo, durante el juicio puede producirse la impugnación por defectos de forma en el emplazamiento, o, en la sentencia, como indica el numeral séptimo del artículo 768, por contener decisiones contradictorias.

Es esencial, para poder dar curso a este recurso, que éste se haya preparado, en el evento de que dicha preparación sea procedente.

El artículo 769 del Código de Procedimiento Civil nos señala a propósito de la preparación del recurso de casación en la forma, “Para que pueda ser admitido el recurso de casación en la forma es indispensable que el que lo entabla haya reclamado de la falta, ejerciendo oportunamente y en todos sus grados los recursos establecidos por la ley.(2) No es necesaria esta reclamación cuando la ley no admite recurso alguno contra la resolución en que se haya cometido la falta, ni cuando ésta haya tenido lugar en el pronunciamiento de la sentencia que se trata de casar, ni cuando dicha falta ha llegado al conocimiento de la parte después de pronunciada la sentencia”

Además, nuestra normativa consagra el principio general de que no existe nulidad sin perjuicio, por lo que el artículo 768 en su inciso 3° establezca que no obstante lo dispuesto en este artículo, el tribunal podrá desestimar el recurso de casación en la forma, si aparece de manifiesto que el recurrente no ha sufrido un perjuicio reparable sólo con la invalidación del fallo o cuando el vicio no ha influido en lo dispositivo del mismo.

4.3.4. Otras disposiciones referentes al Debido Proceso en nuestra normativa civil

Existen otras disposiciones que norman el Debido Proceso en materia civil, las que detallaremos en forma sucinta pues vinculadas a los principios que lo integran, los que se detallan de la siguiente manera:

Principio de Publicidad: Los actos de los tribunales son públicos, salvo las excepciones legales. Se encuentra contenido dicho principio en el artículo 9 del Código Orgánico de Tribunales³⁶.

Derecho a la acción: Se encuentra establecido en el artículo 253 del Código de Procedimiento Civil Vinculado a éste podemos señalar el Principio de Inexcusabilidad consagrado en el artículo 10 inc. 2° del Código Orgánico de Tribunales³⁷.

Oportuno Conocimiento de la Acción: Este derecho ejercido por la contraparte encuentra su consagración en el artículo 257 del Código de Procedimiento Civil

³⁶ Art. 9 del Código Orgánico de Tribunales: Los actos de los tribunales son públicos, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley.

³⁷ Art. 10 inc.2° del Código Orgánico de Tribunales: Reclamada su intervención en forma legal y en negocios de su competencia, no podrán excusarse de ejercer su autoridad ni aun por falta de ley que resuelva la contienda sometida a su decisión.

³⁸, vinculado a las reglas del emplazamiento que se establecen en el artículo 258 del Código de Procedimiento Civil³⁹

Emplazamiento: El cual consiste en el llamado que el tribunal hace al demandado para que acuda a ejercer su derecho a la defensa dentro del plazo legal, también contenido en el artículo 258 del Código de Procedimiento Civil.

Asesoría Jurídica o Derecho a Defensa: se encuentra normada en los artículos 520 al 529 y 591 al 602 del Código Orgánico de Tribunales, en los artículos 129 al 137 del Código de Procedimiento Civil, en el Decreto Ley N° 2.399, de 1978⁴⁰, en la Ley 17.995 de 1981 (Publicada en el D.O el 8 de mayo de 1981, que transforma los antiguos Consultorios o Servicios de Asistencia Judicial del Colegio de Abogados en tres personas jurídicas denominadas “Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana”, “Corporación de Asistencia Judicial de Valparaíso” y “Corporación de Asistencia Judicial del Biobío”).

Producción Libre de Pruebas: se reconoce en los artículos 318 al 429 del Código de Procedimiento Civil.

Examen y objeción a la prueba rendida: se consagra en los artículos 9 y 10 del Código Orgánico de Tribunales y los artículos 255, 309, 311, 312, 365, 392, 403, 414, 419 y 430 del Código de Procedimiento Civil.

Interposición de Recursos Legales: Normado en los artículos 188, 548, 549 del Código Orgánico de tribunales y en los artículos 186 al 230, 764 al 809 y 810 al 816 del Código de Procedimiento Civil.

³⁸ Art. 257 (254) del Código de Procedimiento Civil: “Admitida la demanda, se conferirá traslado de ella al demandado para que la conteste.”

³⁹ Art. 258 del Código de Procedimiento Civil: “El término de emplazamiento para contestar la demanda será de quince días si el demandado es notificado en la comuna donde funciona el tribunal. Se aumentará este término en tres días más si el demandado se encuentra en el mismo territorio jurisdiccional pero fuera de los límites de la comuna que sirva de asiento al tribunal.”

4.4 El Debido Proceso en la legislación penal.

El profesor Julián López Masle⁴¹ precisa que dentro del Código Procesal Penal existen mecanismos generales orientados precisamente a la protección de las garantías del imputado o de terceros; los que tendrán un carácter preventivo o correctivo según el caso.

4.4.1 Herramientas existentes en Código Procesal Penal para cautelar el Debido Proceso.

a) Cautela de Garantías.

Esta herramienta obliga al juez de garantía a que adopte de oficio o a petición de parte todas las medidas necesarias para permitir que el imputado ejerza los derechos que le otorgan las garantías judiciales consagradas ya sea la Constitución, como en las leyes o en los Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, dentro de cualquier etapa del procedimiento pudiendo incluso ordenar la suspensión del procedimiento a fin de evitar que dicha circunstancia afecte sus derechos, citando a una audiencia en la que determinará la continuación del procedimiento o el sobreseimiento temporal del mismo, según lo dispone el artículo 10 Código Procesal Penal

b) Autorización Judicial Previa.

El CPP establece dentro de sus principios básicos, en plena concordancia con lo dispuesto en el artículo 83 inciso 3º segunda parte de la Constitución, que toda actuación del procedimiento que privare al imputado o a un tercero del ejercicio de los derechos que la Constitución asegura, o lo restringiere o perturbare, requerirá de autorización judicial previa. (Art. 9º CPP). Lo que se traduce en una protección al Debido Proceso, por cuanto se requiere que un juez de garantía examine la proporcionalidad entre el derecho fundamental

⁴¹ HORVITZ, María Inés; LÓPEZ M., Julián. Derecho Procesal Penal Chileno. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile. 2007. P. 100-103.

eventualmente vulnerado y la necesidad de la investigación, buscando que los derechos del imputado sean afectados de la forma menos lesiva posible.

c) Nulidad Procesal.

La nulidad procesal se encuentra establecida como una sanción dispuesta a sancionar las actuaciones o diligencias defectuosas del procedimiento que tengan su origen en la inobservancia de las formas procesales, según se desprende de lo dispuesto en el artículo 159 del CPP.

Artículo 159: Procedencia de las nulidades procesales. Sólo podrán anularse las actuaciones o diligencias judiciales defectuosas del procedimiento que ocasionaren a los intervinientes un perjuicio reparable únicamente con la declaración de nulidad. Existe perjuicio cuando la inobservancia de las formas procesales atenta contra las posibilidades de actuación de cualquiera de los intervinientes en el procedimiento.

Del texto legal señalado, se colige la existencia de tres requisitos:

1º) La inobservancia de formas procesales.

Es la formalidad o ritualidad a que está sometido el proceso y los actos procesales que lo integran, la que da eficiencia al principio custodiado por la Carta Fundamental”, sostiene el profesor Juan Colombo.

Agrega además, que si bien, se presenta la autonomía de la voluntad para impulsar ciertos actos procesales, para su realización estos deberán sujetarse estrictamente a las formalidades y plazos que establece la ley, bajo sanción de ineficacia en la actuación.⁴². En efecto, en su artículo 377 inciso 1º, el Código Procesal Penal prescribe que, “si la infracción invocada como motivo del recurso se refiere a una ley que regule el procedimiento, el recurso será admisible cuando quien lo entablare hubiere reclamado oportunamente del vicio o defecto”.

⁴² COLOMBO CAMPBELL, Juan. Op Cit. P. 81 y 82.

2º) La existencia de perjuicio

La nulidad procesal se encuentra ligada a los vicios de forma, es decir, constituye una sanción procesal para la infracción de una regla de carácter formal, pero no todo vicio de forma conlleva necesariamente la nulidad de la actuación o diligencia judicial, siendo anulables cuando acarreen un perjuicio para los intervinientes. Como dice el profesor Eduardo Couture, no hay nulidad de forma si la desviación no tiene trascendencia sobre las garantías esenciales de la defensa en juicio.⁴³

Existen dos normas en el CPP que se refieren a ella. El artículo 159 al señalar en su segunda parte: “Existe perjuicio cuando la inobservancia de las formas procesales atenta contra las posibilidades de actuación de cualquiera de los intervinientes en el procedimiento”. Mientras que el artículo 160, que establece una presunción de derecho del perjuicio: “Se presumirá de derecho la existencia del perjuicio si la infracción hubiere impedido el pleno ejercicio de las garantías y de los derechos reconocidos en la Constitución, o en las demás leyes de la República”.

Dichas disposiciones legales han generado problemas de interpretación en torno a si para que opere la nulidad procesal se exige siempre la afectación de una garantía constitucional, o si es posible concebir inobservancia de formas procesales, que no signifiquen la infracción de garantías constitucionales, pero dando lugar a la declaración de nulidad.

Para dicha discusión existen dos posiciones encontradas a las que hace referencia el profesor Julián López Masle⁴⁴.

La primera interpretación será entender que el artículo 159 exige siempre la infracción de la garantía del Debido Proceso y que el artículo 160 solamente constituye una

⁴³ *Ibíd.* COUTURE Eduardo, Fundamentos Derecho Procesal Civil. Buenos Aires, Argentina. 1958. P. 374

⁴⁴ HORVITZ, María Inés, y LÓPEZ, Julián. *Op Cit.* T.II. P. 384 y ss.

forma de objetivar la existencia del perjuicio. El procesalista Miguel Otero⁴⁵ dice al respecto que, “el agravio debe ser real, en cuanto perjudique efectivamente los derechos procesales de la parte. Esto es, entrase, limite o elimine su derecho constitucional al Debido Proceso”.

Sin embargo, el profesor López sostiene que la interpretación antes referida llevaría al absurdo de que cada vez que estuviéramos en presencia del artículo 159, lo estaríamos a su vez en la hipótesis del artículo 160, por lo que la identidad de ambas normas necesariamente transformaría a una de ellas en inoperante. Sostiene que la interpretación que permite la coexistencia lógica de ambas disposiciones, supone que, cuando el artículo 159 alude a una inobservancia que “atenta contra las posibilidades de actuación de cualquiera de los intervinientes en el procedimiento”, no está aludiendo a la garantía del Debido Proceso, sino a la posibilidad de que la inobservancia tenga la potencialidad de influir finalmente en lo dispositivo de la sentencia.⁴⁶

3º) Que el perjuicio sea únicamente reparable con la declaración de nulidad.

Dicho requisito se refiere a que el perjuicio tenga una relevancia objetiva, en términos de que de no haber existido el vicio en la actuación o diligencia judicial en la sentencia se hubiere resuelto de otra manera, en términos más favorables o menos gravosos para la parte afectada.

d) La Exclusión de Prueba Ilícita.

El artículo 276 inciso 3 del Código Procesal Penal dispone “Del mismo modo el juez excluirá las pruebas que provinieren de actuaciones o diligencias que hubieren sido declaradas nulas y aquellas que hubieren sido obtenidas con inobservancia de garantías fundamentales.

⁴⁵ MIGUEL OTERO LATHROP, citado por HORVITZ, María Inés, y LÓPEZ, Julián. Ibid. T.II. P. 395.

⁴⁶ Ibid. T.II, P. 397.

Julián López define la prueba ilícita como la que es obtenida con inobservancia de garantías fundamentales, es decir, la infracción a la garantía ocurre durante la etapa de instrucción con ocasión de la actividad de investigación llevada a cabo por los órganos de persecución penal.⁴⁷

El profesor López sostiene que existen tres fundamentos esenciales para determinar la ineficacia probatoria de la prueba ilícita:

1) La necesidad de evitar que las decisiones judiciales en materia penal se vean influenciadas por la presentación de prueba que no satisface exigencias mínimas de credibilidad.

2) La necesidad de asegurar que las decisiones judiciales en materia penal no se funden en pruebas obtenidas mediante medios ilícitos, por cuanto esta prueba se transforma en prueba ineficaz.

3) Disuadir a quienes están encargados de la persecución penal pública de vulnerar las garantías fundamentales en el curso de investigaciones criminales.

En razón de estos tres criterios, el Profesor López precisa que: “En todas las situaciones en que se obtiene prueba ilícitamente se produce, sin duda, una tensión entre las necesidades de la persecución penal en ese caso y la necesidad de asegurar el respeto de las libertades individuales en todos los casos. El sacrificio del primer valor en pos del segundo supone una jerarquía de valores que sólo tiene cabida en el Estado de Derecho propio de un régimen democrático”.⁴⁸

En cuanto a los fundamentos dados para la ineficacia probatoria de la prueba ilícita, existe una correspondencia directa con el llamado Debido Proceso sustantivo o sustancial, puesto que éste exige que todos los actos de poder sean razonables y respetuosos

⁴⁷ *Ibíd.* T.II. P. 168.

⁴⁸ *Ibid.*, T.II P. 181 y ss.

de los valores superiores, en particular, con de los derechos fundamentales, por lo que ha ser estos vulnerados debiese sancionarse con la nulidad del acto en cuestión

4.4.2 El Recurso de Nulidad en materia penal.

En nuestro actual procedimiento penal nace el llamado recurso de nulidad, a fin de que se invalide el juicio oral y la sentencia definitiva, o solamente ésta, por las causales expresamente señaladas en la ley. (Artículo 372 CPP).

Las causales de nulidad del CPP chileno se establecen dentro de un amplio parámetro de procedencia, evitando así la vulneración de garantías reconocidas en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes.

Dichas causales genéricas se encuentran contempladas en el artículo 373 del actual Código Procesal Penal, y son las siguientes:

Artículo 373: Causales del recurso. Procederá la declaración de nulidad del juicio oral y de la sentencia:

a) Cuando, en cualquier etapa del procedimiento o en el pronunciamiento de la sentencia, se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías asegurados por la Constitución o por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, y

b) Cuando en el pronunciamiento de la sentencia, se hubiere hecho una errónea aplicación del derecho que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Es relevante señalar que, de acuerdo a la discusión legislativa de la norma del artículo 373 letra a) en el Senado, se formuló que su objetivo sería la de cautela del racional y justo procedimiento, lo que se lograría mediante el pronunciamiento de un tribunal

superior sobre si ha habido o no respeto por la garantías básicas en el juicio oral y en la sentencia recaída en él, de forma que, si no hubiese sido así los anule⁴⁹.

En cuanto al carácter de sustancial que debe tener la infracción de derechos y garantías, la Corte Suprema ha señalado, que se exige que sea “trascendente, de mucha importancia o gravedad, de tal modo que el defecto sea, en definitiva, insalvablemente ineficaz frente al derecho constitucional del Debido Proceso”, pero agregando que dicha infracción debe influir en lo dispositivo del fallo.

Existen además, los llamados motivos absolutos de nulidad, en su artículo 374, en las que el propio legislador determina cuando ha existido infracción sustancial de las garantías. Entre ellas se destacan la garantía de publicidad, el derecho a la defensa y el non bis in ídem, en otros derechos que el legislador ha estimado, en razón de su trascendencia, sean especificados como motivos absolutos de nulidad.

Artículo 374: Motivos absolutos de nulidad. El juicio y la sentencia serán siempre anulados:

a) Cuando la sentencia hubiere sido pronunciada por un tribunal incompetente, o no integrado por los jueces designados por la ley; cuando hubiere sido por un juez de garantía o con la concurrencia de un juez de tribunal de juicio oral en lo penal legalmente implicado, o cuya recusación estuviere pendiente o hubiere sido declarada por tribunal competente; y cuando hubiere sido acordada por un menor número de votos o pronunciada por un menor número de jueces que el requerido por la ley, o con concurrencia de jueces que no hubieren asistido al juicio;

b) Cuando la audiencia de juicio oral hubiere tenido lugar en ausencia de alguna de las personas cuya presencia continuada exigen, bajo sanción de nulidad, los artículos 284 y 286;

⁴⁹ PFEFFER U. Emilio. Código Procesal Penal. Anotado y concordado. Santiago, Chile. Editorial Jurídica de Chile. 2001. P. 369.

c) Cuando al defensor se le hubiere impedido ejercer las facultades que la ley le otorga;

d) Cuando en el juicio oral hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre publicidad y continuidad del juicio;

e) Cuando, en la sentencia, se hubiere omitido alguno de los requisitos previstos en el artículo 342, letras c), d) o e);

f) Cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de lo prescrito en el artículo 341, y

g) Cuando la sentencia hubiere sido dictada en oposición a otra sentencia criminal pasada en autoridad de cosa juzgada.

CAPITULO II

EL NACIMIENTO DEL DERECHO LABORAL, SU EVOLUCION EN EL DERECHO CHILENO Y EL PROCEDIMIENTO LABORAL EN CADA UNA DE SUS ETAPAS.

1. El Nacimiento del Derecho Laboral

1.1. Antecedentes Generales

El Derecho del Trabajo o Derecho Laboral es una rama del derecho de data reciente. Se origina como disciplina jurídica entre el siglo XVIII hasta inicios del siglo XX. Su nacimiento fue consecuencia principalmente de la Revolución Industrial y de la instauración del modelo capitalista, no obstante el Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales y de diversos factores que analizaremos en el presente capítulo.

La persona del trabajador ha tenido una metamorfosis a través de la historia ya que desde los orígenes de la civilización el hombre ha debido trabajar para satisfacer sus necesidades. Citando al profesor Héctor Humeres: “Los estudiosos del Derecho del Trabajo dividen, por lo general, en cuatro etapas el desarrollo del trabajo humano; ellas serían: Trabajo primitivo libre, esclavitud, régimen de las corporaciones y, por último, trabajo libre dentro del régimen capitalista”.⁵⁰ En una primera época el hombre debía subsistir y no existía una relación de dependencia con respecto a otro. Él tomaba lo que necesitaba de la naturaleza agrupándose con otros para su sobrevivencia. De esta forma, al relacionarse con personas diferentes a él, comenzó a organizar el trabajo y los excedentes de su producción los comenzó a intercambiar por diferentes objetos que necesitaba, lo que conocemos como el “trueque”. Así, el hombre primitivo, evolucionó desde el trabajo totalmente independiente, pasando a formar grupos y tribus, en una primera etapa nómada para luego hacerse sedentarios, donde la característica del trabajo es su naturaleza autónoma, sin subordinación,

⁵⁰ HUMERES NOGUER, Héctor. Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Tomo I Derecho Individual del Trabajo y Procedimiento Laboral. Santiago, Chile. Editorial Jurídica. 2009. P. 17.

que regularmente lo ejercía el hombre para satisfacer las necesidades de él y de su familia. Este es el periodo que se identifica como trabajo primitivo libre. Luego, por la avidez de bienes o tierras, se desatan las primeras guerras, donde el vencedor anexaba territorios, y además a las personas que formaban el pueblo derrotado, naciendo así la esclavitud que es definida como la “apropiación del hombre sobre el hombre”.⁵¹

En la época de la Edad Antigua, específicamente en la Roma clásica, se consideró que el trabajo no les correspondía a las personas sino a los animales y las cosas, y dentro de esta categoría encontramos a los esclavos. El trabajo en esos tiempos fue considerado degradante y deshonoroso. Los imperios de Oriente se sirvieron de la esclavitud como el régimen normal del trabajo. Asimismo, la esclavitud fue un componente esencial del desarrollo del mundo griego antiguo durante toda su historia. Fue considerada por los griegos no solamente como indispensable, sino también como natural: incluso los estoicos o los primeros cristianos no lo pusieron en entredicho. En una etapa posterior, con la difusión del cristianismo se originó una nueva concepción del trabajo, incluso el manual, basándose esta nueva doctrina en la igualdad de los hombres.

En la Edad Media se difundieron las corporaciones, cuyo mayor desarrollo se alcanzó entre los siglos XIII y XV. En ellas, se reunían personas que tenían un mismo oficio o ejercían una misma actividad comercial, reconociéndose tres grados: maestros, compañeros y aprendices, los cuales se encontraban sujetos a distintos estatutos. La finalidad de las corporaciones era establecer las normas a las que habría de someterse el ejercicio de la profesión. Los gremios se regían por estatutos propios, gozaban de privilegios y monopolios reales o municipales, y podían asociarse entre sí, formando las federaciones poderosas de carácter internacional llamadas *Universitate Marcatorum*.⁵² Esta institución se resquebrajó cuando perdió el sentido la concepción de la vida que le dio origen, dejando en el olvido los principios de fraternidad y participación que los inspiraron.

Como otra forma típica de trabajo aparece paralelamente a las corporaciones (las cuales se desarrollan en las ciudades) el siervo de la gleba, cual es un trabajador del

⁵¹ *Ibíd.* P. 18.

⁵² *Ibíd.* P. 20.

campo, asociado al feudo, el que estaba afecto a la tierra, y con ella era poseído, heredado y transmitido a otro dueño junto con la heredad.

En Francia, el año 1791, la denominada “*Ley Le Chapelier*” prohibió el funcionamiento de las corporaciones, en virtud de los principios filosóficos del siglo XVIII, abanderados con la libertad individual y las escuelas económicas liberales. Se dispuso que serían libres todas las personas de hacer cualquier negocio o ejercer cualquier profesión, arte u oficio; el trabajador podía ejercer su labor sin necesidad de incorporarse a ninguna organización, suprimiéndose los monopolios de que gozaban las corporaciones y gremios; pero esto trajo consigo, que la labor del trabajador se convirtiera en una mercancía más, sujeta a los vaivenes del mercado. De esta manera, termina el periodo de la Edad Media, y nace un nuevo tipo de trabajador en los tiempos modernos. La Revolución Francesa, los principios filosóficos del siglo XVIII, las escuelas liberales económicas, el Sistema Capitalista y la Revolución Industrial, entre otros, trajeron nuevos desafíos y dificultades en torno al trabajo y a la relación laboral lo que trajo como consecuencia el origen del Derecho Laboral, punto que analizaremos en el siguiente apartado. En la actualidad, la situación para el trabajador es radicalmente diferente, ya que este es considerado, finalmente, un sujeto con derechos y libertades reconocidos por los distintos ordenamientos jurídicos.

1.2 Presupuestos del nacimiento del Derecho Laboral

Podemos señalar que principalmente fueron cuatro los factores que dieron origen al derecho del trabajo.

En primer lugar, como un factor sociológico determinante tenemos el fenómeno de la Revolución Industrial. En la segunda mitad del siglo XVIII, entre 1760 y 1780, en Gran Bretaña se produjo una serie de acontecimientos, cuyos orígenes se encuentran en el siglo anterior, y que desembocaron en lo que se conoce como Revolución Industrial cuyo soporte económico fue el sistema capitalista. Este proceso, que después se extendió por Europa, se caracterizó por progresos técnicos y científicos que tuvieron un enorme impacto en la estructura productiva y en la organización social de la época. Dicho fenómeno es consecuencia de distintos factores como son la incorporación de la tecnología, el comercio,

el pensamiento liberal reinante en dicha época, el desarrollo de la economía en general, etc. Además, como antes ya señalamos, la extinción de los gremios, por la prohibición del derecho de asociación y huelga, generada por el sistema capitalista origina la clase burguesa, los que toman ventaja de la imposibilidad de asociación de los trabajadores, logrando una mayor producción y obteniendo una mayor utilidad en las inversiones realizadas. Asociado a lo anterior, y producto de la introducción de la mecanización, que precisaba una fuerte inversión de capital se produjo la separación de la titularidad de los bienes y los medios de producción y la titularidad de la fuerza del trabajo. Este cambio en la titularidad de medios y bienes de producción llevara consigo importantes cambios, como una mutación en la organización del trabajo, se comenzaron a originar las fábricas, lo que conllevó a una división y a una especialización en el trabajo y a la jerarquización del mismo. Cabe destacar que el trabajo en esta época se presentaba en condiciones paupérrimas, los horarios que debían cumplir los obreros eran interminables (se extendían hasta 16 horas diarias) e incluso se presentó fuertemente la figura del trabajo infantil, a cambio de salarios muy bajos que apenas les permitían sobrevivir. Se origina a consecuencia de estos acontecimientos un cambio en la estructura de la población trabajadora, y el nacimiento de una nueva clase social denominada el proletariado, propietaria únicamente de su fuerza de trabajo. De esta forma la aparición del trabajo asalariado será la base del origen y desarrollo del Derecho del Trabajo. En este marco, las relaciones de producción capitalista son que el beneficio del empresario será mayor cuanto menores sean los costes y el precio de la mano de obra, consecuentemente existirá un natural enfrentamiento de intereses entre el empresario y trabajador.

En segundo término, tenemos el factor jurídico que se manifiesta en el derecho liberal individualista. Dicho elemento tiene la importancia de ser el sistema jurídico que sostiene el régimen capitalista.

Esta ideología estima que las partes en las relaciones laborales detentan libertad para la contratación consagrándose en plenitud y sin cortapisas el principio de la autonomía de la voluntad. De esta manera, las relaciones de trabajo se canalizaban jurídicamente a través del contrato civil de arrendamiento de servicios. Además, se impone la represión del

asociacionismo obrero para negociar las condiciones del trabajo, ya que se consideraban que los sindicatos atentaban contra la sociedad y la libertad de ley de la oferta y la demanda.

Otro elemento que explica el nacimiento del derecho laboral es la organización de los trabajadores. Como el principio fundante del ordenamiento jurídico era el de la autonomía de la voluntad, se produjo un desequilibrio notorio al existir una evidente desigualdad entre las partes que componen el trabajo en sí, empleador y deudor. No existía ningún tipo de normas que regulasen las condiciones laborales, se acudía a la figura del arrendamiento de servicios en busca de regulación jurídica, lo que creaba una situación notoria de explotación por parte del empleador. De esta forma, como respuesta a tal situación, emerge el movimiento obrero como reacción frente a este escenario de desigualdad, a la insuficiencia de la legislación existente, y al nuevo sistema de producción capitalista.

La primera etapa del movimiento obrero fue débil y con carácter precario teniendo una organización de carácter mutualista, donde se crearon fondos comunes para cubrir los riesgos sociales. Ya en una segunda etapa, se produjo una consolidación del movimiento que tenía una idea crítica contra el sistema económico capitalista y una voluntad de reforma de este sistema económico y de las propias bases de éste, asumiendo un carácter revolucionario en cuanto a cambio se refiere.

Como último presupuesto para el nacimiento del derecho del trabajo, tenemos la intervención del Estado en las relaciones laborales. Debido a la presión que produce tanto el movimiento obrero, los partidos políticos y sindicatos, se produce la intervención del Estado el cual fija las condiciones mínimas e irrenunciables a favor de los trabajadores.

Las escuelas intervencionistas quieren que el Estado proteja, por medio de una política adecuada, a las clases sociales perjudicadas con la libre distribución de la riqueza y defienda por medio de una legislación protectora los intereses de la economía nacional.

El socialismo marxista pretende sustituir la estructura capitalista por un régimen en que no exista la propiedad privada, ni la desigualdad fundada en razones económicas. El

objeto del socialismo es la emancipación del proletariado por obra de los mismos proletarios y demás trabajadores, para llegar a una forma de repartición en que se dé a cada uno según su trabajo.

Por otro lado, la Doctrina Social de la Iglesia a través de su encíclica “*Rerum Novarum*” del año 1891, abogó por la reglamentación de las horas de trabajo, del trabajo femenino y de menores. Asimismo condenó la fijación de un salario insuficiente, el nuevo papel de los sindicatos no sólo como instrumentos de negociación, sino también como “lugares” donde se expresa la personalidad de los trabajadores.

A modo de conclusión, podemos señalar que, más que por un rol paternalista o siguiendo al Estado Bienestar, se produjo la intervención estatal por la presión política e ideológica de los partidos políticos, por la influencia moral de la Iglesia Católica, y el descontento social.

Se pueden distinguir tres etapas en la intervención del Estado en las relaciones laborales, lo que también se manifiesta en una evolución del derecho laboral.

En la primera mitad del siglo XIX, se caracteriza por una legislación aislada y exigua donde se tutela a grupos más débiles de los trabajadores, como regulación del trabajo infantil, la duración de la jornada laboral con un límite en su extensión, trabajos peligrosos, etc.

En una segunda etapa, se robustece esta intervención, a consecuencia de la constitucionalización de las normas de trabajo, lo que se manifiesta patentemente en la dictación de la Constitución de Weimar, Constitución de Alemania sancionada el 11 de noviembre de 1919, conocida por ser la primera en reconocer derechos sociales al trabajador, conjuntamente a ello, se produce la internacionalización del derecho laboral, creándose la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, O.I.T)

A partir del año 1945, se produce la tercera etapa, donde se consolida y amplía el derecho del trabajador, reconociéndose el Derecho a la Libertad Sindical, y el amparo del

sujeto colectivo. Como señala el profesor Rodrigo Palomo: “La evolución del Derecho del Trabajo continúa con el reconocimiento y amparo de las organizaciones de trabajadores. Esta etapa se plantea a partir de la mitad del Siglo XX, y su manifestación más evidente es la promulgación de los Convenios de Libertad Sindical de la OIT (1948, 1949).”⁵³

El derecho laboral no deja de evolucionar hasta el día de hoy, donde cobran importancia nuevos temas, asociados al desarrollo de nuevas tecnologías, como el teletrabajo, la flexibilidad en el Derecho del Trabajo y la protección y tutela de garantías fundamentales del trabajador, como lo es su derecho a la privacidad en sus diversas manifestaciones.

2. Evolución del Derecho Laboral en Chile y el procedimiento laboral aplicable en cada una de sus etapas.

Podemos analizar la evolución de nuestra legislación laboral y consecuentemente de los procedimientos aplicables a estas materias en tres periodos o etapas:

1. Inexistencia del Derecho del Trabajo (Aplicación de los Códigos tradicionales).
2. De las leyes del trabajo dictadas en 1924 y Código del Trabajo de 1931
3. Leyes dictadas desde la entrada en vigencia del Plan Laboral.

Algunos autores han agregado un cuarto periodo que correspondería a las modificaciones realizadas después del año 1990 efectuada en los gobiernos de la Concertación. Nosotros analizaremos dichas normas en el tercer periodo ya referido.

⁵³ PALOMO VELEZ, Rodrigo. Apuntes del Derecho del Trabajo. Talca, Chile. Universidad de Talca. 2006. P. 8. [En línea] <<http://derecho.otalca.cl/pgs/alumnos/laboral/1.pdf>> [Consulta: 8 de Noviembre de 2010]

2.1. Inexistencia del Derecho del Trabajo (aplicación de los Códigos tradicionales)

Desde la época precolombina ha existido regulación en relación al trabajo en nuestro territorio. Se considera a la ordenanza “para el buen gobierno, pacificación y defensa de Chile, dictada el 4 de junio de 1559, como la primera norma del Derecho del Trabajo en Chile. En el periodo republicano no existió un marco regulatorio especial que normara las relaciones laborales entre trabajador y empleador, por lo que se aplicaron los códigos tradicionales. Nuestro Código Civil promulgado el año 1855, estableció ciertas normas de carácter laboral en los párrafos 7, 8 y 9 del Título XXVI del Libro V, denominados “Del arrendamiento de criados domésticos”, “De los contratos para la confección de una obra material” y “Del arrendamiento de servicios inmateriales”, respectivamente. Posteriormente, el Código de Comercio dictado en 1885 significó un avance social en cuanto al trabajo, distinguiendo dos clases de trabajadores: los dependientes de comercio y los hombres de mar. En el Código de Minería (1888) se establecieron diversas disposiciones sobre el trabajo de los mineros en términos casi idénticos al arrendamiento de servicios regulados por el Código Civil. En el Código de Procedimiento Civil, en tanto, en el artículo 445, vigente hasta la fecha, se establecen normas protectoras de los trabajadores al señalar la inembargabilidad de ciertos bienes sociales básicos, como sueldos, gratificaciones, entre otros.

En el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, cabe indicar que en Chile no se dictaron normas específicas sobre organizaciones de trabajadores, pero se aplicaron normas del derecho común, que reconocían ampliamente la libertad de asociación (en cuanto personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro). Además, debe recordarse que en Chile no existió concentración de trabajadores sino hasta fines del siglo XIX. En esa época se desarrolló una actividad económica en que, por efecto de la masificación de la producción, existió un conglomerado de trabajadores (minería). Ahí se desarrollan las primeras acciones de huelga obrera, las cuales no estaban amparadas en derecho alguno.

Las organizaciones de trabajadores se amparaban en el derecho general de asociación. Las primeras formas de organización de los trabajadores en Chile fueron las

mutuales, que surgen por las ideas liberales de ideólogos de la época, como Francisco Bilbao. Estas organizaciones se constituyeron de conformidad a las normas del Código Civil. Luego, en el siglo XIX, los trabajadores se organizaban en Sociedades de Socorro Mutuo, fueron una forma de organización frente a las contingencias sociales (satisfacción de las necesidades básicas de las personas). Un conjunto de trabajadores cotizaba periódicamente en beneficio de la sociedad, para que existiesen bienes suficientes para satisfacer las necesidades. Las Mancomunales, fueron una mezcla entre sociedades de socorro mutuo y sindicatos.

A fines del siglo XIX empezaron a tener mayor auge las sociedades de la resistencia, que eran organizaciones de trabajadores de carácter temporal que desarrollaban una actividad de protesta laboral, y cuyas ideas se planteaban en contra del sistema capitalista⁵⁴. Es así, como en el año 1909 surge la primera central sindical, la Federación Obrera de Chile (FOCH), de carácter mutualista y cristiano en su primera época, y que luego derivó a una concepción socialista en 1919, cuando fue dirigida por Luis Emilio Recabarren. Esta asociación fue el resultado de la agrupación de varias organizaciones sindicales, reconociéndola el Estado y otorgándole personalidad jurídica a través del Decreto N° 2.622 del Ministerio del Interior de día 11 de septiembre de 1912.

A partir de 1906, van apareciendo, en forma dispersa, diferentes leyes, que se generan como consecuencia de la llamada cuestión social, que tendieron en forma precaria, a mejorar las condiciones laborales del trabajador. Dentro de las principales leyes sociales podemos mencionar en orden cronológico las siguientes: Ley N° 1.838, sobre habitaciones obreras (1906); Ley N° 1.990 sobre descanso dominical (1907); Ley N° 2.951 denominada “ley de la silla” (1915); Ley N° 3.170, sobre accidentes del trabajo (1916) y Ley N° 3.186, sobre salas cunas (1917).

Son estas primeras leyes sociales, la presión social de la época, generada por el fin de la industria salitrera, la influencia de la OIT, organización a la que Chile se incorpora través de la Ley N° 3.557, de 1919, entre otros factores, lo que generó que se hiciera necesaria la creación de un texto que regulara las condiciones de trabajo para solucionar los

⁵⁴ PALOMO VELEZ, Rodrigo. Óp. Cit. P. 10-11.

múltiples problemas que presentaban los trabajadores en materias relativas a contrato de trabajo y otros temas relacionados. Es así como en el año 1921, el Presidente don Arturo Alessandri Palma genera una nueva etapa en la historia de Chile en el ámbito social, ya que envía al Congreso un proyecto de Código del Trabajo y de Previsión Social, el que finalmente nunca fue despachado. Constaba de 620 artículos, divididos en cuatro Libros. Aunque nunca vio la luz, su importancia radica que en base a él provienen las leyes promulgadas el 8 de septiembre de 1924, y conjuntamente fue la base para la preparación posterior del primer Código del Trabajo (1931).

- Procedimiento judicial aplicable en este periodo

En toda esta etapa no existía en nuestro país una justicia especializada en materia de derecho del trabajo, y por tanto, todos los problemas suscitados en la relación laboral, eran conocidos y fallados por la justicia ordinaria.

2.2. De las leyes del trabajo dictadas en 1924 y del Código del Trabajo de 1931.

2.2.1. Leyes Sociales de 1924

En 1920 se postuló a la Presidencia de la República en Chile representando a la coalición liberal don Arturo Alessandri Palma, venciendo por un estrecho margen a su oponente del conglomerado denominado “Unión Nacional” (que incorporaba al Partido Conservador) don Luis Barros Borgoño, para el periodo comprendido entre los años 1920 a 1925. Llegó a la presidencia luego que el Congreso lo proclamara Presidente de la República, ya que no obtuvo la mayoría absoluta. Alessandri tuvo dificultades para enfrentar su mandato, ya que se vio afectado por el dominio que el Parlamento tenía en ese momento en el país, desfavorable para su coalición, y la crisis económica, por el decaimiento de la industria del salitre después de terminada la Primera Guerra Mundial. Con sus discursos a favor de la clase obrera, produjo un gran temor en los sectores más conservadores de la sociedad chilena, los cuales veían peligrar sus intereses, y en ellos se planteaba la necesidad imperiosa de una regulación profunda a favor de los trabajadores. Hacia mediados de 1924,

el Congreso no había logrado aprobar ninguno de los proyectos de leyes sociales propuestos por Alessandri, como tampoco el proyecto del Código del Trabajo elaborado por don Moisés Poblete Troncoso, inspirado en los principios de la O.I.T. A consecuencia de lo anterior, el 3 de septiembre de 1924, cuando el proyecto del sueldo de los parlamentarios estaba siendo debatido por el Senado, un grupo de jóvenes oficiales militares ocupó el Congreso expresando su molestia por sus condiciones laborales y requiriendo al Congreso la promulgación de las denominadas leyes sociales. Este acto, conocido como "ruido de sables", liderado por Carlos Ibáñez del Campo, generó que se constituyera un comité militar que exigió al Congreso el pronto despacho de leyes sociales. De esta forma, el Parlamento aprobó el 8 de septiembre de ese mismo año las siguientes leyes sociales:

- Ley N° 4.053, sobre contrato de trabajo de obrero, fijándose la jornada en ocho horas, se crea la Inspección del Trabajo, entre otras materias.
- Ley N° 4.054, sobre seguro social obligatorio de enfermedad e invalidez.
- Ley N° 4.055, sobre accidentes del trabajo.
- Ley N° 4.056, sobre tribunales de conciliación y arbitraje.
- Ley N° 4.057, sobre organizaciones sindicales, se establecen los sindicatos industriales y profesionales.
- Ley N° 4.058, sobre sociedades cooperativas.
- Ley N° 4.059, sobre contrato de trabajo de empleados particulares.

Las leyes antes referidas tendrían real vigencia en el año 1931 con la dictación del primer Código del Trabajo que analizaremos más adelante.

Podemos destacar que esta normativa se caracteriza por distinguir dos categorías de trabajadores, los empleados y los obreros, estableciéndose regímenes jurídicos diferentes para cada uno, de esta manera se distingue al empleado como aquel trabajador que realiza una actividad principalmente intelectual, mientras que el obrero realiza faenas relacionadas con el trabajo manual. Esta diferenciación se mantuvo durante la vigencia del Código del Trabajo de 1931.

2.2.2. Código del Trabajo de 1931

El año 1931, bajo el gobierno del Presidente Carlos Ibáñez del Campo, se dictó el DFL N° 178, publicado en el Diario Oficial el 13 de mayo de ese mismo año, y que ha sido sindicado como el primer Código del Trabajo en Chile. Surge este compendio por la gran diversidad de leyes, decretos y reglamentos laborales, y la necesidad de tener sólo un texto legal que hiciera más fácil su aplicación. Se incluyen en dicho texto las leyes sociales de 1924 ya estudiadas con anterioridad.

Podemos analizar este texto legal desde dos puntos de vista, en primer lugar en relación con el derecho individual del trabajo y en segundo término con el derecho colectivo.

Con respecto al primer punto, nuestro Código fue proclive a dar amparo y protección al sujeto más débil de la relación laboral, tal es el trabajador, regulando temas como un máximo en la duración de la jornada de trabajo, descansos mínimos para el trabajador, entre otros.

De esta forma, el Código del Trabajo de 1931 estuvo orientado hacia la protección del trabajador en sus relaciones individuales. Cabe destacar, que las restricciones a la jornada de trabajo establecidas en él se mantuvieron hasta el año 2005, aunque, cabe precisar, que existieron modificaciones respecto de las jornadas especiales. Otra materia que recogió esta normativa fue con respecto al término del contrato de trabajo, el que también tendió a la protección del trabajador en lo relacionado con la terminación del contrato de trabajo. Hay que enfatizar, que se establecieron diferencias, en cuanto si el trabajador gozaba de la calidad de empleado o de obrero. Aunque en ambos casos se concedía al empleador la facultad del desahucio, en el caso del empleado, se debía pagar una indemnización por parte del empleador, a diferencia de lo que ocurría en el caso del obrero.

Relativo a este tema, se presentaron dos grandes modificaciones, primeramente, el año 1943, se dictó una ley para hacer frente a las consecuencias de la II Guerra Mundial. En este sentido, se determinó limitar el despido colectivo para mantener los niveles de producción. De esta forma, no se podía despedir a más de 10 trabajadores, salvo que se obtuviera autorización de la administración laboral. Posteriormente, en el año 1966, se dictó

la Ley N° 16.455, de 6 de abril de 1966, que fijó las normas para la terminación del contrato de trabajo, estableciendo la estabilidad del empleo. Esta normativa legal, fue conocida equivocadamente en su época como "ley de inamovilidad". Según Walker, esta ley tuvo las siguientes características:

a) Sólo podía despedirse al trabajador invocándose una causal específica.

b) Si el empleador despedía al trabajador sin hacer valer una causa legal o invocándola, ésta no se configuraba debidamente, previo reclamo del trabajador, el Juez ordenaba la reincorporación del mismo y en subsidio, condenaba al empleador a pagar una indemnización mínima de un mes de remuneración por año de servicio, la que, a su vez, era compatible con las indemnizaciones establecidas en los convenios colectivos.

Por otra parte, cabe señalar que dentro de las causales, ya se establecía la de "necesidades de la empresa"

c) Existía una excepción a las normas anteriores que se refería a que ciertos trabajadores podían ser despedidos dándoles un aviso con sólo treinta días de anticipación, o pagándoles treinta días de remuneración.

d) La ley establecía una serie de causales que eximían al empleador del pago de indemnización.

e) Además, esta ley sólo se aplicaba en caso de despido de menos de 10 trabajadores, por cuanto siempre debía solicitarse autorización expresa de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y del de Economía, Fomento y Reconstrucción, para poder obrar de tal modo.⁵⁵

⁵⁵ LOPEZ ONETO, Marcos. Flexibilidad Laboral Chilena y Principio de Protección de la Fuente del Empleo. Algunas Hipótesis. Tesis para Optar al Grado de Magister en Derecho. Santiago, Chile. Universidad de Chile. 1999. P. 28. [En línea]
<http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:DuCbZqWcaMgJ:biografias.bcn.cl/alegislativo/pdf/cat/docs/338113/254.pdf+16.455+estabilidad+relativa+del+empleo&hl=es&gl=cl&pid=bl&scid=ADGEESjt6KZLwUbMnhTrvK1i_Q6a_mCN57y5NeSrFuymS_AR_ORP-jaZU6DcjDlI4irmuQWETHo_v8Ww0WFGUAmLb8Yku-3ZDI1UqIw2HzhGtX_RiRdALXnUm0e-

De esta forma, se ha indicado que la estabilidad en el empleo era relativa, porque en caso de despido injustificado el empleador se podía negar a la reincorporación del trabajador pagando una indemnización.

Con respecto al Derecho Colectivo del Trabajo, el Código de 1931, estableció el control de las relaciones laborales colectivas, demarcándose cuál sería el tipo de organización y acción de las organizaciones sindicales. No obstante, esta situación fue disminuyendo a través del tiempo, en un primer momento, no se admitieron las centrales sindicales; mas, estas existieron y fueron reconocidas social y políticamente, ejemplos de ello son la Federación Obrera de Chile (FOCH), que adquiere personalidad jurídica en 1912, la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCH), que se crea en la década del 30, y la Central Única de Trabajadores (CUT) que nace el año 1953, obteniendo su personalidad jurídica mucho más tarde (1972) con la dictación de la Ley N° 17.594. En los últimos años de vigencia del Código de 1931, antes de la entrada del Plan Laboral, se vislumbró una cierta libertad en torno al Derecho Colectivo del Trabajo. Claro ejemplo de lo señalado, es el DFL N° 313 de 1956, sobre sindicación y negociación colectiva de trabajadores del cobre, y la Ley N° 16.625 del 29 de abril de 1966, sobre sindicación campesina, que promocionan al actor sindical con respecto a este primordial sector productivo, y cuyas orientaciones básicas fueron la libertad sindical, planteándose la libertad de afiliación, y donde el nivel de negociación colectiva se definía por el sindicato.

Otro elemento a destacar, son los actores de la negociación colectiva: que se componen de tres elementos: empresarios, trabajadores y Estado. Es la Ley N° 17.074, del 31 de diciembre de 1968, sobre Comisiones Tripartitas, que institucionalizó dicho modelo. En ella se facultaba al Presidente de la República para crear “Comisiones Tripartitas” compuestas por tres representantes del Estado, tres representantes de los empleadores y tres representantes de los trabajadores según cada rama de actividad. Este nuevo sistema sólo duro hasta la entrada del Gobierno Militar.

[QSK1sd8efN_W9uzw&sig=AHIEtbSN3mq-rM9x66m-pY9X-8DAy9LIng.>](#) [Consulta: 7 de Noviembre 2010].

- Procedimiento judicial aplicable en este periodo

Con la promulgación de las leyes sociales se crea una justicia especial para los asuntos derivados de un contrato de trabajo, la Ley N° 4.056, crea las juntas permanentes de conciliación, que conocen los conflictos individuales y colectivos que se generen entre empleadores y obreros, y en el año 1925 a través del Decreto N° 857, se crearon los tribunales de conciliación y arbitraje para los empleados particulares. En ese mismo año, se crean los tribunales de menor cuantía en virtud del Decreto N° 363, otorgándoles competencias en materia sobre contratos de trabajo y sindicatos, con lo que se les otorgo atribuciones para conocer cuestiones individuales y colectivas de trabajo.

A pesar de los avances que se introdujeron en materia de conciliación laboral estos mecanismos se volvieron insuficientes en relación con las crecientes necesidades que en materia laboral iban surgiendo debido a la industrialización de que estaba siendo objeto el país, en especial con respecto a las malas condiciones de trabajo y de remuneraciones que debía soportar la creciente fuerza laboral provocando un deterioro en la relación empleador-trabajador.

Luego se dictó el Decreto N° 2.100, de 31 de diciembre de 1927. Este decreto estableció en primera instancia los juzgados del trabajo, y en segunda, los tribunales de alzada del trabajo. Los primeros de carácter unipersonal, servidos por jueces letrados, y los segundos, colegiados compuestos por un ministro de la Corte de Apelaciones, que lo presidía, y de vocales que representaban a los distintos actores en conflicto. Estos tribunales, dependientes del Ministerio de Bienestar Social, a través de la Dirección General del Trabajo conocían en única o primera instancia, según la cuantía, con un procedimiento breve previa demanda verbal o escrita. Consideraban un comparendo de contestación y prueba y una conciliación obligatoria, a través de un procedimiento concentrado con plazos muy breves, en una audiencia, donde se hacía presente el principio de protocolización, y hasta la impugnación del fallo ante Cortes del Trabajo colegiadas (con jueces de derecho y representantes de empleadores y trabajadores). Algunos de sus rasgos eran el carácter paritario de los tribunales, las diferencias entre numerosas normas y diferentes tribunales y la intervención del Ejecutivo a través de órganos administrativos.

La Ley N° 7.726 de 23 de noviembre de 1943, vino a establecer la estructura definitiva de estos tribunales, creando las Cortes del Trabajo, con el carácter técnico resultante, manteniendo en primera instancia a jueces letrados especiales y sustituyendo en segunda a los tribunales de alzada, que eran de carácter mixto, por Cortes de Trabajo, compuestas de miembros letrados (las que fueron suprimidas por el Decreto Ley N° 3.648).

La Ley N° 11.986, de 1955, establece que la Judicatura del Trabajo formará parte del Poder Judicial.

En relación a la intervención de la Corte Suprema en los asuntos laborales, el Decreto Ley N° 2.100, dispuso que en contra lo fallado en única o segunda instancia no procedía recurso alguno. Posteriormente, la Ley 5.158, que agregó al artículo 108 del Código Orgánico de Tribunales, un inciso final por el que se extendió la superintendencia correccional, disciplinaria y económica a los tribunales del trabajo, por lo cual podía llegarse a este tribunal a través del recurso de queja.

Entre la vigencia de la Judicatura del Trabajo independiente y autónoma del año 1927 y el Plan Laboral de 1978 se sucedieron diversas modificaciones, entre las que se destacan el Decreto Ley N° 32, publicado en el Diario Oficial el 4 de octubre de 1973, creó tribunales especiales y estableció causales y procedimientos singulares para la aplicación de los despidos. El Decreto Ley 3.648 de 10 de marzo de 1981, transformó los juzgados del trabajo existentes en juzgados de letras de mayor cuantía y agregó que en los departamentos en que la jurisdicción en materia civil y criminal sea ejercida separadamente, los juzgados del trabajo se sumaran a los de mayor cuantía en lo civil, con lo cual de hecho la segunda instancia pasó a ser ejercida por la respectiva Corte de Apelaciones. Además, surgen procedimientos especiales sobre cobro de imposiciones previsionales (ley 17.322 de 1970) y de estabilidad en el empleo (Ley 16.455 de 1966) y ciertos procedimientos especiales brevísimos, en que el juez aprecia la prueba y falla en conciencia, en única instancia, sin forma de juicio, con audiencia de las partes y en un procedimiento de breve duración. Asimismo es importante destacar, que ni el Código del Trabajo de 1931, ni las normas

dictadas posteriormente, enumeran los principios formativos en los términos de la actual reforma al procedimiento del trabajo.

Según el profesor Héctor Humeres, las características del Procedimiento Laboral en este periodo son:

a) Procedimiento rápido (predominio de la oralidad, concentración de los trámites en el comparendo de estilo, el juez podía proceder de oficio, se limitaba la apelación durante la tramitación del proceso, se disminuía el número de testigos que podían declarar sobre cada punto de prueba, se acortaban los plazos se suprimían los trámites, se facultaba el juez para dictar medidas para mejor resolver);

b) El juez podía apreciar la prueba en conciencia;

c) Existía el trámite esencial del avenimiento;

d) Se suprimían formalidades, y

e) Se suprimían recursos.⁵⁶

2.3. Leyes dictadas desde la entrada en vigencia del Plan Laboral.

2.3.1. El Plan Laboral

El Plan Laboral consistió en un conjunto de textos legales que establecieron un nuevo modelo normativo en las relaciones laborales, dejando atrás el instaurado por el Código del Trabajo de 1931, y que fueron dictados entre los años 1978 y 1981, siendo éstos el D.L. N° 2.200 de 1978, que fija las normas definitivas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores, el D.L. N° 2.756 de 1979, sobre organización sindical, el D.L. N° 2.758 de 1979, que establece normas sobre negociación colectiva, y Ley N° 18.018, la que modificó sustancialmente al D.L. N° 2.200, entre otros.

⁵⁶ HUMERES NOGUER. Óp. Cit. P. 299.

El Gobierno Militar que instauró en Chile una economía de libre mercado, debió situar en concordancia las leyes laborales, para fortalecer este modelo, institucionalizando las relaciones laborales, y proponiendo un modelo sindical con un fuerte intervencionismo por parte del Estado.

La primera norma que abre esta nueva etapa en lo que respecta a la legislación laboral, es el Decreto Ley N° 2.200, publicado en el Diario Oficial el 15 de junio de 1978, el que vino a reemplazar la normativa relativa al derecho individual del trabajo, sobre contrato de trabajo y condiciones laborales. Este Decreto Ley sufrió varias modificaciones; entre ellas, por la Ley N° 18.018, que suprimió las disposiciones sobre despido colectivo y estableció indemnizaciones por término del contrato, dándole la facultad a las partes para pactarlas, según su voluntad.

En tanto, los Decretos Leyes N° 2.756 y N° 2.758 (ambos del año 1979), modificaron el derecho colectivo del trabajo, en lo relativo a organizaciones sindicales y sobre negociación colectiva, respectivamente.

Este nuevo modelo, fue comandado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social de la época, don José Piñera Echenique, que inspirado en la ideología liberal, propulsó a flexibilizar las relaciones laborales, con el objetivo de generar un mayor crecimiento económico, fortaleciendo al sector privado, buscando incrementar la contratación de trabajadores. Por otro lado, en lo que respecta al derecho colectivo fortaleció la supervisión del Estado sobre los sindicatos y organizaciones afines, la negociación colectiva sólo podía producirse entre el sindicato de la empresa con el dueño de esta, prohibiéndose la negociación por industria. Se modificaron asimismo, el derecho a huelga, se permitió a los empleadores el derecho al *Lock Out*, entre otras numerosas modificaciones.

Posteriormente, el Plan Laboral, fue modificado por una serie de normas, entre ellas el Decreto Ley N° 3.648, de 1981, por medio del cual, se suprimió la judicatura laboral que contaba con dos instancias especializadas en materias laborales, lo que fue un franco retroceso al Derecho Laboral Chileno. Se otorgó competencia para conocer de las causas

laborales a los tribunales civiles, lo que se denominó la “Unificación de las Jurisdicciones Ordinaria y Laboral”.

Posteriormente, en el año 1986, se restableció en parte dicha judicatura, mediante la Ley N° 18.510, pero no se restablecieron las Cortes del Trabajo.

En 1987, en tanto, con la dictación de la Ley N° 18.620, vio la luz el nuevo Código del Trabajo, sistematizando la normativa del Plan Laboral, y reglamentando además los Juzgados de Letras del Trabajo y el Procedimiento Laboral.

Un sector importante de la sociedad, encabezado por sindicatos, y agrupaciones de trabajadores, comienzan a pedir la derogación del Código del Trabajo de 1987, ya que argumentaban que dicho texto legal sólo busca el funcionamiento de un modelo laboral individual y colectivo compatible con la economía social de mercado, que dejaba en la desprotección a los trabajadores, siendo la petición más relevante la referida al modelo de terminación del contrato de trabajo y la supresión del desahucio empresarial.

2.3.2. Reformas posteriores a 1990.

Con la vuelta a la democracia, los partidos de la Concertación impulsaron proyectos para modificar el modelo instaurado por el Gobierno Militar, propiciando una nueva forma de relaciones laborales. En Chile, comenzó una discusión acerca de si era conveniente mantener el modelo impuesto por el Plan Laboral, existiendo dos posturas que involucraban a los actores laborales, por un lado, apoyando a los trabajadores, estaban quienes propiciaban una legislación tutelar de los derechos de los trabajadores y sus organizaciones, por la vereda del frente, el empresariado, que no veía con buenos ojos esta modificación a la legislación, ya que implicaba para ellos una disminución del crecimiento económico y abogaban por la mantención del Plan Laboral.

En el ámbito legislativo, en la década del 90, el ejecutivo envió proyectos de ley al Congreso, que se convertirían en leyes de la República: en primer lugar la Ley N° 19.010 de 1990, sobre terminación de contrato de trabajo, y luego las leyes N° 19.049 de 1991,

sobre centrales sindicales, y N° 19.069 de 1991 sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva, que regularon acerca de las relaciones colectivas de trabajo.

Como ya lo señalamos en un párrafo anterior, ha existido discusión en la doctrina sobre si estas leyes modificaron el modelo normativo impuesto por el Plan Laboral y si, por el contrario, crearon un nuevo modelo normativo. La mayoría de la doctrina laboralista ha señalado que se mantiene el modelo normativo, más allá de las modificaciones legales específicas.

En relación a la primera reforma laboral, que se sitúa entre los años 1990 a 1994, efectuó algunas modificaciones al modelo normativo de relaciones laborales, fundamentalmente en materias sobre el derecho individual del trabajo; excluyendo cambios sustanciales a la normativa de las relaciones colectivas de trabajo.

Las principales materias que sufrieron modificaciones al derecho individual del trabajo fueron, en primer lugar la derogación del desahucio unilateral del empleador, además, fueron suprimidas normas discriminatorias en razón del sexo, edad o estado civil en la postulación a un empleo, o aquellas que distinguían entre el trabajo de hombres y mujeres, por ejemplo, la prohibición legal que tenía la mujer de desempeñar ciertas faenas como las subterráneas.

La Ley N° 19.010 de 1990, sobre terminación de contrato de trabajo, suprime, al menos en la forma, el desahucio empresarial como causal de terminación del contrato de trabajo. Se elimina el artículo 155 literal f, que establecía el desahucio empresarial. Empero, podemos decir que sólo fue una supresión formal, ya que la norma introdujo la causal “necesidades de la empresa” como una nueva forma de poner término al contrato de trabajo. Asimismo, se aumentó el tope de las indemnizaciones de un mes por año de servicio de siete a once, entre otras.

Por otro lado, esta ley suprimió algunas causales de terminación del contrato de trabajo que habían sido impuestas durante el gobierno militar, como por ejemplo, el hecho de haber participado el trabajador en huelgas, tomas, etc.

Posteriormente se dictó la Ley N° 19.049 de 1991, sobre centrales sindicales, que reconoce el derecho de las organizaciones sindicales a constituir centrales. Ya habíamos señalado, que en el año 1972 se otorgó personalidad jurídica a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), pero esto fue sólo un hecho aislado, ya que sólo con esta ley se reconoció expresamente el derecho de constituir centrales sindicales, como entidades representativas de los intereses de los trabajadores, sin embargo el modelo normativo no les reconoce titularidad para negociar colectivamente.

La Ley N° 19.069 de 1991, sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva, modificó levemente, lo relativo a materias sobre negociación colectiva, estableciendo que los trabajadores de empresas o establecimientos no afiliados a ningún tipo de sindicato en donde es posible constituir sindicatos de empresa y reunidos en número suficiente que les permita conformarlo, pueden elegir uno o más delegados del personal para que sirva de nexo de comunicación con el empleador, como asimismo, con las personas que se desempeñen en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento.

La Ley N° 19.250 de 1993, sobre derecho individual del trabajo, eliminó la prohibición legal de desempeño de ciertas faenas como las subterráneas, por parte de las mujeres; otorgó permiso post natal y el respectivo subsidio para el padre en caso de fallecimiento de la madre trabajadora; asimismo, da opción a que el padre, a elección de la madre, ejerza el permiso por enfermedad de hijo menor de un año y otorga permiso por enfermedad del menor de un año para la trabajadora o el trabajador que tengan a su cuidado al menor por tuición o medida de protección. Además, establece la jornada legal y porcentaje de ingreso mínimo para trabajadora de casa particular.

En 1994, la regulación laboral se sistematiza en el Código del Trabajo de ese año.

Otra característica importante de este período fue la ratificación de los Convenios de Libertad Sindical de la OIT como el Convenio N° 87 de 1948 sobre Derecho de Sindicación, y el Convenio N° 98 de 1949 sobre Protección al Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva.

Luego, en el año de 2001 con la Ley N° 19.759, se llevó a cabo la segunda gran reforma al Código del Trabajo, fortaleciendo los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, principalmente en materias de sindicalización, negociación colectiva y jornada laboral.

Las materias modificadas por esta segunda reforma laboral fueron en primer lugar, en lo relativo al derecho individual del trabajo, la modificación del sistema de terminación del contrato de trabajo. Respecto de la causal “necesidades de la empresa”, se eliminó la restricción al trabajador que le impedía alegar la casual para recibir la indemnización. En segundo término, la jornada laboral disminuyó de 48 a 45 horas semanales. En tercer lugar, se incorporaron algunas medidas de tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores. En cuarto lugar, en cuanto a las organizaciones sindicales, se establece una norma relevante relativa a las prácticas antisindicales: el trabajador cuyo contrato ha terminado en virtud de una práctica antisindical debe ser restituido en su puesto de trabajo. Además, se reconoció el derecho de los trabajadores a conformar las organizaciones sindicales que estimen convenientes. También se reconoció el derecho a huelga con ocasión del ejercicio de un determinado tipo de negociación colectiva (reglada). Asimismo, hubo una modificación relativa al costo del empleador de contratar reemplazantes durante la huelga.

El Código del Trabajo, ha seguido sostenidamente presentando modificaciones, con posterioridad a las reformas laborales ya indicadas, siendo las leyes más importantes las siguientes:

- Ley N° 20.005 de 2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- Ley N° 20.022 de 2005, que crea juzgados laborales y juzgados de cobranza laboral y previsional.
- Ley N° 20.047 de 2005, que establece un permiso paternal.

- Ley N° 20.057 de 2005, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de proteger el patrimonio de las organizaciones sindicales.
- Ley N° 20.087 de 2006, que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. Esta ley entró en vigencia el 01 de marzo de 2007.
- Ley N° 20.123 de 2007, sobre trabajo en régimen de subcontratación y empresas de servicios transitorios.
- Ley N° 20.279 de 2008, que reajustó el monto del Ingreso Mínimo Mensual fijándolo en \$159.000, modificó a su vez el artículo 151 del Código del Trabajo, estableciendo que la remuneración mínima de los trabajadores de casa particular estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 44 del mismo Código.
- Ley N° 20.281, de 2008, equiparó el Sueldo Base con el Ingreso Mínimo Mensual, modificando el concepto de sueldo base definido en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, el que ahora no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual, salvo excepciones como aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada.

- Procedimiento aplicable hasta antes del año 2007.

El D.L N° 3.468 de 1980, que suprimió los Tribunales del Trabajo, fue reemplazado en 1986 por la Ley N° 18.510 que los repuso, regulando el procedimiento ante tribunales del trabajo en primera instancia, quedando el proceso radicados en los juzgados civiles en aquellos lugares en que no existe juzgado del trabajo.

Esta ley no indica explícitamente los principios formativos del procedimiento laboral, pero ha señalado la doctrina que se caracteriza por ser un sistema procesal escrito,

bilateral, formalista y de carácter ordinario, que originalmente presentaba dos audiencias, primero de conciliación y posteriormente una de prueba, en que el juez posee una función limitada, poco mayor que el juez civil, y dicta sentencia de acuerdo a derecho, tras apreciar la prueba según la sana crítica.

A su vez, todas las modificaciones posteriores no modifican sustancialmente la fisonomía del procedimiento, aun cuando estas normas se refundieron en el Título V del Código del Trabajo, modificado en 1993 a través de la Ley N° 19.250 la que, concentrando las dos audiencias en una sola, agrega un procedimiento de menor cuantía especial. A su vez, hace extensivo el recurso de casación ante la Corte Suprema (la Ley 19.374 de 1995 creó una sala especializada de dicho tribunal al efecto) y establece además varios procedimientos especializados, por ejemplo, en materia de negociación colectiva. La ley 17.322 de 1970, sobre cobranza en materia previsional, tiene una aplicación especialmente importante, considerando la cantidad de juicios por cobro previsional y el incremento.

Existió consenso en diagnosticar la crisis del antiguo sistema procesal laboral, siendo las mayores críticas a éste, en primer lugar la lentitud y retardo en los procesos. Este factor generó distintos efectos, tales como, la inexistencia de una tutela judicial efectiva, ya que los trabajadores que acuden al órgano jurisdiccional para hacer valer sus derechos, muchas veces se ven obligados a llegar a acuerdos económicos que resultan insuficientes en comparación con lo que realmente les corresponde. Además, en aquellos casos en que se obtiene sentencia favorable, éstas no lograban cumplirse, lo que genera frustración en la parte vencedora.

Otro punto importante, es el excesivo formalismo en la sustanciación de los procesos, lo que implicaba una verdadera denegación de justicia, y a su vez, las reglas del procedimiento se convierten en un obstáculo para el ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores.

Asimismo, otro punto a destacar, es la insuficiencia de tribunales especializados. Existían sólo 20 juzgados de letras del trabajo, de los cuales 11 se concentraban en la Región Metropolitana

La falta de especialización de los Jueces del Trabajo, generaba una importante desventaja ya que el derecho del trabajo se funda en principios que requieren que las personas llamadas a dar solución a sus conflictos, tengan una preparación adecuada y una lógica distinta a la del derecho civil.

Además, se criticó el procedimiento por su escrituración, se aplicaba el principio de mediación, ya que las causas eran resueltas en su mayor parte por los actuarios, rigurosos formalismos, desconcentración, pasividad del juez, entre otros.

Es por estas razones, que el procedimiento laboral en Chile a la luz del Debido Proceso, no cumplía a cabalidad con la garantía que contempla la Constitución, fundamentalmente en el artículo 19 n° 3 inciso 5° de nuestra Carta Fundamental, que establece que “toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado. Corresponderá al legislador establecer las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos”⁵⁷, lo que marcó el punto de inflexión para reformar en su totalidad el procedimiento laboral en Chile.

⁵⁷ Texto actual según modificación introducida por la ley 19.519, de reforma constitucional que creó el Ministerio Público.

CAPITULO III

LA REFORMA PROCESAL LABORAL.

1. Antecedentes.

1.1 El Foro de la Reforma Procesal Laboral y Previsional.

A comienzos del año 2000, pasan a ser temas de la agenda legislativa del gobierno los temas relativos a la modernización de la legislación al derecho individual del Trabajo y de la libertad sindical.

En efecto, tal como dice el mensaje presidencial en que se remite el proyecto de ley que será la base del derecho procesal laboral, estos derechos fundamentales, en razón a los nuevos estándares que impone la economía abierta mundial y su carácter dinámico y especializado, requieren un correcto y eficiente mecanismo para la solución de controversias.

Existía además convicción entre los estudiosos del tema, de que el funcionamiento de los mecanismos jurisdiccionales de aquella época no se ajustaban a las necesidades de acceder a una eficiente y rápida justicia laboral, siendo esencial modificar dicho procesos a fin de lograr una efectiva tutela en los derechos de los trabajadores y además, diferenciarla de la relativa a asuntos sobre seguridad social, puesto que dicha circunstancia incidía en el ingreso de las causas, haciendo poco expedito el acceso a la justicia laboral.⁵⁸

A fin de lograr esos objetivos, en junio del año 2000 el Gobierno convoca a instancia laboral de carácter técnico denominada, “Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional”, a fin de que generen las reformas pertinentes, tanto en la parte orgánica, de fondo, como en la procedimental.

⁵⁸ MENDEZ SEQUIERA, Gabriel. Reforma al Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. Tesis de grado. Santiago, Chile. Universidad de Chile. 2007. P. 9.

Es así, que bajo la coordinación del destacado profesor don Patricio Novoa Fuenzalida, se inicia el trabajo del Foro, el cual lo integran representantes de los Ministerios de Justicia, del Trabajo y Previsión Social; ministros de los Tribunales Superiores de Justicia, abogados litigantes y miembros de los servicios públicos relacionados.

Dicho Foro realizó un exhaustivo trabajo durante dos años. En el primer año se dedicó a evaluar la situación de la justicia laboral y previsional, para posteriormente, en el segundo año de funcionamiento, realizar propuestas de reforma, tanto en la parte medular como en la procedimental. Dichas propuestas fueron consignadas en el documento “Bases para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional”, los cuales puntualizaron la necesidad de crear nuevos Tribunales del Trabajo para lograr una óptima cobertura de la administración de justicia, y capacitar a nuevos entes judiciales que hicieran efectiva una reforma de fondo, haciendo efectivo el establecimiento de un procedimiento laboral basados en principios como la intermediación y la oralidad.

Fue así como se lograron soluciones y propuestas consensuadas entre todos los entes que participaron, los que terminaron siendo los proyectos de ley que luego culminaron su tramitación parlamentaria con la aprobación de las siguientes leyes:

- a) Ley 20.022, que crea Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional.
- b) Ley 20.087, que sustituye el procedimiento laboral del libro V del Código del Trabajo.

Sin embargo, existía un grado de preocupación respecto al número de jueces que se estimaban como indispensables para el conocimiento de las causas laborales, por lo que hubo un acuerdo en diferir su entrada en vigencia, materializándose una nueva propuesta legislativa en agosto de 2007, la que culminó con la aprobación de la ley número 20.252, que fue publicada en 15 de febrero de 2008, y que permitía aumentar el contingente de jueces.

Dicha situación permitió vislumbrar que se necesitaban algunos ajustes para que la reforma procesal laboral tuviera óptimos resultados, por lo que se creó una comisión de estudio de análoga composición a la del Foro de la Reforma Procesal y Laboral, pero de más reducido número.

El estudio de esta comisión entregó propuestas que contemplaban diversas modificaciones a la ley número 20.087, tanto en el procedimiento ordinario, como en los especiales, en particular, en el procedimiento monitorio.

Estas conclusiones tiene como punto cúlmine la aprobación de las leyes número 20.260 y 20.287, publicadas en el Diario Oficial los días 29 de marzo y 17 de septiembre de 2008, respectivamente.

1.2. La Ley N° 20.087. Antecedentes y fundamentos.

La ley 20.087 representa un conjunto de innovaciones legislativas en materia laboral, que incorpora profundas modificaciones en el juicio del trabajo, inscribiéndose en el marco de efectiva vigencia del derecho, a fin de tutelar en forma efectiva los derechos laborales.⁵⁹

Las reformas se focalizan principalmente en puntos importantes como el acceso a la Justicia, la duración de los juicios y la efectividad de los créditos laborales, estableciéndose un procedimiento ordinario y diversos procedimientos especiales, basados principalmente en los principios formativos del juicio oral.

1.2.1 Antecedentes de la Ley N° 20.087.

El 22 de septiembre de 2003, el presidente de la República de esa época, don Ricardo Lagos Escobar remite a la Cámara de Diputados el mensaje N° 4-350, con el que se

⁵⁹ Ibíd. P. 10 a 12.

inicia el Proyecto de Ley que sustituye el Procedimiento Laboral. En dicho mensaje se asume el mal funcionamiento de la justicia laboral, sumado al acceso deficiente a ella.⁶⁰

Se reconoce en el mensaje presidencial el invaluable aporte del Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional. A mayor abundamiento, se indica que la modernización de la justicia laboral que se impulsa en la reforma se basa en el consenso alcanzado en el foro, y que se materializa en los objetivos que pretende alcanzar la reforma referida, los cuales son:

a) Brindar un mejor acceso a la Justicia: Lo que se trasunta en un mejor acceso tanto en lo que es la cobertura de la justicia como en la fluidez de los procedimientos, dándole a la justicia un carácter de eficaz y oportuna.

b) Posibilitar la efectividad del derecho sustantivo: el que tiene como objetivo se concrete un sistema de garantías de carácter procesal que permitan dar efectividad al derecho sustantivo.

c) Aseguramiento del efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, puesto que no sólo se busca el reconocimiento y protección de los derechos, sino que también asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, mediante las vías jurisdiccionales correspondientes, señalando además los títulos que tienen el carácter de ejecutivos.

d) Agilización de los juicios del trabajo: Este objetivo era prioritario en la agenda gubernamental, puesto que uno de los problemas fundamentales del antiguo procedimiento era la excesiva dilación de los juicios de trabajo, implicando una verdadera denegación de justicia, en particular para los trabajadores, dada las necesidades coetáneas que se generaban mientras no tenían una respuesta oportuna a la satisfacción de sus demandas, por lo que muchas veces se veían obligados a llegar a acuerdos por montos muy por debajo de sus expectativas.

⁶⁰ Ibíd. P. 13 a 17.

e) Modernización del sistema procesal laboral: A fin de recoger otras experiencias y tendencias exitosas en el ámbito laboral, urge un proceso modernizador que adecue el sistema a las nuevas circunstancias y permita lograr los objetivos planteados.

f) La configuración del proceso laboral como un instrumento de pacificación social: Uno de los puntos esenciales de la reforma ha apuntado a potenciar en el ámbito jurídico laboral, los derechos que el trabajador detenta, no sólo en cuanto trabajador, sino también en su condición de persona, posicionando los derechos fundamentales como ejes de relaciones laborales plenamente democráticas.⁶¹

Dicho reconocimiento requiere, a fin de tener plena eficacia, mecanismos de tutela jurisdiccional, por lo que se han implementado modelos concretos de tutela de los derechos fundamentales a través de procedimientos especiales.

1.2.2. Principales modificaciones de la Ley N° 20.087.

La ley 20.087 introdujo modificaciones esenciales que tuvieron como objetivo medular la efectiva vigencia del derecho, ordenando el procedimiento a la debida tutela jurisdiccional de los derechos laborales. Esto implica reformas que versan sobre diversos aspectos que dicen relación con el acceso a la justicia, la duración de los juicios y la defensa de otros derechos, por lo que se ha establecido general u ordinario en el que se reconoce un papel rector al juez, bajo los principios de la inmediación y un modelo de audiencias.

De la misma forma, se han establecido procedimientos especiales, en el que destacan el procedimiento tutelar y el procedimiento monitorio. Todo ello bajo la aplicación ineludible de los principios formativos del proceso en el marco del juicio oral, como forma predominante de las actuaciones procesales.

⁶¹ CORREA SELAME, Jorge Danilo. El Nuevo Procedimiento Laboral. Santiago, Chile. Puntotex. 2006. P. 28 y 29

Según lo señalado por el Manual de Juicio de Trabajo, elaborado por la Academia Judicial, las principales modificaciones del nuevo procedimiento laboral se refieren a los siguientes tópicos.⁶²

a) El juez como rector del proceso: A fin de poder llegar a la verdad procesal conforme a la verdad material, se asignan al juez obligaciones y facultades que busquen el cumplimiento de dichos objetivos.

En efecto, el Juez tiene el carácter de rector del proceso, lo que se evidencia dentro del examen de admisibilidad que debe realizar, pasando por las facultades de procedencia y determinación de la prueba y todo aquello antecedente que estime necesario para la resolución del conflicto sometido a su resolución, lo que debe materializarse, por cierto, en una decisión fundamentada y motivada.

Además, se le han conferido amplias facultades en lo que dice relación a la corrección del procedimiento, las que tienen como objetivo la pronta administración de justicia.

También se le reconocen facultades conservadoras, dentro del objetivo de una efectiva tutela de derechos, a fin de que juez determine medidas respecto a determinadas personas o bien sobre el patrimonio de estos, todo ello a fin de asegurar el resultado de la acción deducida, y así, eventualmente, obtener la satisfacción de los derechos que emanen de la sentencia que así lo establezca.

b) El modelo de audiencias: El procedimiento general se estructura en base a dos audiencias, una de carácter preparatoria y otra de juicio propiamente tal, no existiendo actuaciones procesales fuera de las referidas audiencias, precluyendo los derechos para las partes.

⁶² ACADEMIA Judicial de Chile. Manual de Juicio del Trabajo. Santiago, Chile. Academia Judicial de Chile. 2008. P. 9 a 15.

Dichas circunstancias no obstan a la existencia de actos procesales, que por su naturaleza, no han podido desarrollarse en las audiencias, como la declaración de inadmisibilidad o ciertas peticiones concretas como medidas cautelares de carácter prejudicial y la fijación de un nuevo día y hora para la audiencia.

La audiencia preparatoria busca despejar todas las cuestiones previas referidas a la producción de prueba, siendo este su principal objetivo. Planteada la controversia y no habiéndose llegado a una eventual conciliación, las partes ofrecen las prueba para la calificación del juez (con la salvedad que la documental debe ser presentada en la preparatoria), en la audiencia de prueba correspondiente, todo aquello sin perjuicio de la prueba de carácter administrativo que se ha debido acompañar con la demanda.

En razón de dicha estructura, todos los incidentes se plantean y .resuelven en la misma audiencia.

Asimismo, todos los incidentes que se planteen se deben resolver en la misma audiencia, por lo que suscitado el conflicto deberán ser impugnados mediante reposición que se resolverá en la audiencia respectiva.

c) Inmediación y Juicio Oral: Salvo excepciones legales, el procedimiento es eminentemente oral, siendo importantes excepciones dentro de esta norma las actuaciones procesales y la contestación, las relativas a las excepciones y de la demanda reconventional que se oponga, a fin de que el juez tenga un mejor conocimiento de la controversia.

El principio de la oralidad está en función de la inmediación, permitiéndole al sentenciador el conocimiento directo de las prueba aportadas, lo que reafirma la premisa de que lo que prima es la búsqueda de la verdad material.

Esto se manifiesta claramente en la producción de pruebas, siempre pudiendo el juez intervenir en la forma que le parezca conveniente, lejos del excesivo formalismo en la producción de dichas probanzas y las frases sacramentales, siendo evidente lo señalado en la

materialización de la prueba confesional o la testifical, lo que permite al juez un conocimiento directo, más verosímil y coherente.

2. Antiguos procedimientos laborales.⁶³

Hasta antes de la reforma procesal laboral, los procedimientos laborales vigentes se caracterizaban por ser eminentemente escritos, formales, en donde se acentuaban además los principios de intermediación e impulso procesal de parte, fundados en estrictos procedimientos formalistas.

En el antiguo procedimiento laboral habían tres tipos de juicio.⁶⁴

- 1) Un procedimiento de aplicación general;
- 2) Un procedimiento de menor cuantía; y
- 3) Un procedimiento de reclamo judicial por infracciones a las leyes laborales y sobre higiene y seguridad laboral.

2.1. El Procedimiento de aplicación general.

Este juicio consta de 3 etapas: Discusión, Prueba y Sentencia.

a) Discusión: Donde prima el principio de escrituración. Se inicia con la demanda y la contestación de esta, pudiendo existir una demanda reconvenzional del demandado al demandante.

b) Prueba: Comienza cuando se dicta la resolución que recibe la causa a prueba, la que tiene como objetivo:

⁶³ ALBORNOZ MARCELO, Principales Cambios a la Justicia Laboral. Santiago, Chile. 2008. [En línea] <http://www.asoex.cl/respaldos_bd/NewsFlash/doc/085_Justicialaboral001.pdf> [Consulta: 30 de Octubre 2010]

⁶⁴ MENDEZ SEQUIERA, Gabriel. Óp. Cit. P. 17 a 21.

- Establecer los hechos sustanciales y pertinentes objeto de controversia, y respecto de los cuales las partes deberán aportar sus pruebas.
- Se cite a las partes a una audiencia, de conciliación y prueba la que debe desarrollarse en la fecha que en tal resolución se fije.

Una vez finalizada la etapa probatoria, las partes tienen un plazo de cinco días a fin de realizar por escrito las observaciones a la prueba, para luego cerrar el debate citando a las partes a oír sentencia, cerrando el debate propiamente tal, quedando la causa en estado de ser fallada.

c) Sentencia o Fallo: Es el momento en que el Juez debe dictar la sentencia de primera instancia.

d) Recursos Judiciales Procedentes:

En materia laboral se aplican los mismos recursos en contra de la sentencia de primera instancia que se aplican en un juicio civil, dichos recursos son: reposición, apelación y casación.

2.2. Juicio de menor cuantía.

Este juicio tenía aplicación cuando el monto disputado era inferior a 4 Ingresos Mínimos Mensuales, sin perjuicio que debe ser el demandante quien decida por este procedimiento o por el general.

Dicho procedimiento tiene características especiales, como la posibilidad de actuar sin abogado, siendo más abreviado en sus etapas y plazos que el general, procediendo sólo la apelación para la sentencia definitiva.

2.3. Juicio de reclamación por infracción a las leyes laborales y sus reglamentos

La resolución de la Dirección del Trabajo que aplique la multa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de un plazo máximo de 15 de quince días de su notificación. Debía consignarse un tercio del monto de la multa.

3. Principios formativos de los nuevos procedimientos laborales.

El estudio de los principios formativos permite explicar la estructura de un procedimiento determinado, y por ende, el sentido que tienen las cargas procesales, los derechos y deberes de cada parte y los momentos procesales, siendo además elementos de interpretación jurídica al existir lagunas legales, aportando además un marco teórico para eventuales discusiones legales.

En resumen, los fines propuestos por el legislador lo inducen a un determinado principio formativo, ya sea en forma absoluta o variada. Dicha elección se concreta en un mandato positivo que regula la conducta de las partes y del juez en el desarrollo del proceso.

La ausencia de mandato o mandato oscuro o contradictorio no presenta para al juez un problema sin solución.

En efecto, el hecho de que existan otras normas o elementos interpretativos claros o explícitos, dan pauta para extraer los principios que informan el procedimiento, pudiendo adoptarse la conducta que mejor se ajuste a dichas finalidades.

Dentro de nuestro actualizado Código del Trabajo se reconocen ciertos principios formativos señalados en los artículos 425 y siguientes del citado cuerpo legal:

- 1.- Oralidad.
- 2.- Publicidad
- 3.- Concentración
- 4.- Inmediación
- 5.- Impulso procesal de oficio.
- 6.- Celeridad.

- 7.- Buena fe.
- 8.- Bilateralidad de la audiencia.
- 9.- Gratuidad.

Anteriormente, la doctrina nacional no tenía la plena certeza de que los tribunales reconocieran dichos principios formativos, Los Tribunales de Justicia fueron contradictorios al momento de reconocer la existencia de los principios formativos de procedimiento, no existiendo entonces una visión congruente entre la jurisprudencia y la doctrina laboral.

En efecto, esta falta de reconocimiento legal de los principios llevo a incongruencias⁶⁵, de hecho, el procedimiento ordinario contemplado actualmente en el párrafo segundo del Capítulo II del libro V del Código del Trabajo fue diseñado como un juicio concentrado y dotado de elementos de oralidad e inmediación, aunque la realidad refleja que el procedimiento se tramita de forma muy distinta, siendo los plazos aún más prolongados

3.1 Impulso procesal de oficio.⁶⁶

Dentro del procedimiento laboral actual coexisten los principios de Impulso procesal de Oficio y el dispositivo, los que si bien, han sido tratados doctrinalmente como términos antagónicos, son perfectamente diferenciables si hacemos un paralelo entre quien introduce los hechos que serán objeto de prueba, y quien a posteriori introduce la prueba efectiva.

En efecto, en el proceso laboral rige el principio dispositivo, el que se inicia con la demanda.

⁶⁵ PRIMERA JORNADA CHILENO-URUGUAYA de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo. Uruguay. Junio 2008. OTÁROLA, Pablo. Los principios formativos del proceso y el rol del juez en el proceso laboral chileno.

⁶⁶ MENDEZ SEQUIERA, Gabriel. Óp. Cit. P. 23 a 36.

Sin embargo, le corresponde al juez el impulso del juicio mediante resoluciones que ordenen actuaciones que dan curso progresivo a los autos y ordenan diligencias probatorias.

Relevante es el artículo 429 del Código del Trabajo, el que establece lo siguiente “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”. Indica además que “Adoptará (el Tribunal), asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida” (Art. 429 inciso primero C.T). Haciendo plena aplicación del impulso procesal de oficio, y utilizando el mismo criterio del artículo 84 del Código de Procedimiento Civil, se establece que “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” (Art. 429 inciso segundo C.T.). No sólo podrá corregir los vicios formales, sino que también los relacionados con los impliquen vulnerar el principio de la buena fe, en efecto, el Tribunal podrá “...adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias” (Art. 430 inciso 1. C.T.), facultando al juez para rechazarlas de plano.

Dentro de estas mismas facultades el Tribunal podrá decretar la realización de diligencias incluso fuera de su territorio jurisdiccional sin necesidad de exhortar sino en los casos especialmente señalados en la ley (Art. 439 bis C.T). El juez tiene además una función cautelar.

Deberá además, decretar de oficio su incompetencia⁶⁷ y la eventual caducidad de la acción⁶⁸. El juez de oficio podrá decretar la acumulación o desacumulación de causas.

En cuanto a la audiencia preparatoria, el precepto legal indica que “Admitida la

⁶⁷ Art. 447 inciso primero 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.”

⁶⁸ Art. 447 inciso segundo del Código del Trabajo: “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.”

demanda, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria...”⁶⁹. “La audiencia preparatoria comenzará con la relación somera que hará el juez de los contenidos de la demanda, así como de la contestación y, en su caso, de la demanda reconvenicional y de las excepciones...”⁷⁰ Luego, “...el juez procederá a conferir traslado para la contestación de la demanda reconvenicional y de las excepciones...”⁷¹. Posteriormente el “...tribunal deberá pronunciarse de inmediato respecto de las excepciones de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción o aquélla en que se reclame del procedimiento...”⁷². Dentro de la misma audiencia, “El juez resolverá fundadamente en el acto sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes...Las partes podrán ofrecer cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del tribunal, fuese pertinente”⁷³“En esta audiencia, el juez de la causa podrá decretar diligencias probatorias...”⁷⁴

En cuanto a la audiencia de juicio, y en particular, respecto de la prueba confesional, “El tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá rechazar las preguntas que no cumplan con dichas exigencias” (pertinentes y expresadas en términos claros y precisos).⁷⁵. Con relación a la prueba testimonial “El juez podrá reducir el número de testigos de cada parte, e incluso prescindir de la prueba testimonial cuando sus manifestaciones pudieren constituir inútil reiteración sobre hechos suficientemente esclarecidos”⁷⁶ “El juez, en forma expresa y previa a su declaración, deberá poner en conocimiento del testigo las sanciones contempladas en el artículo 209 del Código Penal, por incurrir en falso testimonio”⁷⁷. El tribunal podrá “...formular a los testigos las preguntas que estimen necesarias para el esclarecimiento de los hechos sobre los que versa el juicio”. Podrá “...exigir que los testigos aclaren o precisen sus dichos”⁷⁸ “Con todo, si a juicio del juez no hubiere puntos

⁶⁹ Art. 451 inciso primero del Código del Trabajo.

⁷⁰ Art. 453 N°1 inciso 1.1 del Código del Trabajo

⁷¹ Art. 453 N°1 inciso 1.3 del Código del Trabajo

⁷² Art. 453 N° .4 del Código del Trabajo

⁷³ Art. 453 N° 4.1 del Código del Trabajo

⁷⁴ Art. 453 N° 9 del Código del Trabajo

⁷⁵ Art. 454 N° 4.1 del Código del Trabajo

⁷⁶ Art. 454 N° 5.3 del Código del Trabajo

⁷⁷ Art. 454 N° 5.4 del Código del Trabajo

⁷⁸ Art. 454 N° 6.1. del Código del Trabajo

suficientemente esclarecidos, podrá ordenar a las partes que los aclaren”⁷⁹.

3.2 Principio de la Publicidad.

Según este principio las actuaciones procesales no sólo deben ser conocidas por las partes, sino también por los terceros, según lo dispone expresamente el artículo 425 del Código del Trabajo.

El principio, publicidad tiene plena vigencia en nuestro ordenamiento procesal laboral, por aplicación supletoria de la norma general contenida en el artículo 9 del Código Orgánico de Tribunales, que preceptúa “...Los actos de los tribunales son públicos, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley...”. En el antiguo Proceso Laboral chileno no existía norma como existe hoy en el nuevo Proceso Laboral que consagra en forma expresa la publicidad. Así, no obstante que debía aplicarse plenamente la publicidad

En virtud de existir norma legal expresa en el COT, las audiencias de conciliación y prueba no eran públicas. Este problema hoy está zanjado desde que el Art. 425 del Código del Trabajo dispone que los procedimientos laborales serán públicos.⁸⁰

3.3. Principio de la Oralidad.

El principio de la Oralidad compele al tribunal a sólo considerar como elementos probatorios que sirvan de base para la sentencia los que hayan sido aportados y alegados en forma oral.

⁷⁹ Art. 454 N° 9.2. del Código del Trabajo

⁸⁰ Art. 425 del Código del Trabajo: “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.”

Los procedimientos orales, en nuestra actual legislación son privativos de la legislación penal, de familia y actualmente en materia laboral.

Se ha concluido que el procedimiento oral es el medio más apto para obtener, tanto la tutela judicial efectiva, como para hacer llevadero un proceso protegiendo todas las garantías que nos permitan estar frente a un Debido Proceso.

Para que pueda afirmarse que un determinado procedimiento está regido por el principio de la oralidad debe éste reflejarse en la fase probatoria, en la vista oral, en la cual sólo el material procesal aportado oralmente al juicio debe ser considerado en la decisión judicial,

En que el juez apreciará la prueba con sus diversos sentidos, derivando de ello el carácter extraordinario y revisor de los recursos.

En el nuevo procedimiento laboral se establecen disposiciones en donde se contempla claramente la aplicación del juicio oral. “Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en la ley”⁸¹ entre las cuales tenemos a la demanda, que se interpone por escrito⁸² y también la contestación⁸³.

⁸¹ Art. 425.2 del Código del Trabajo

⁸² Art. 446 inciso primero del Código del Trabajo: “La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener:

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

⁸³ Art. 452 del Código del Trabajo. “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 reconvencción sólo será procedente cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que esté íntimamente ligada a ella.

La reconvencción deberá contener las menciones a que se refiere el artículo 446 y se tramitará conjuntamente con la demanda”.

Aun cuando no se señala expresamente, se entiende claramente que las dos audiencias, tanto la preparatoria y como la del juicio propiamente tal son orales. La impugnación a los documentos presentados durante la audiencia deberá hacerse en forma oral⁸⁴, y al concluir la audiencia, las observaciones que se hagan a la prueba también deberán hacerse mediante vía oral⁸⁵.

3.4. Principio de la Concentración.

Señala este principio que los actos procesales deben desarrollarse en una sola audiencia o en varias próximas con una relación temporal, a fin de que el juez conserve en su memoria lo señalado por las partes y pruebas aportadas, a fin de no paralizar o trabar el negocio principal.

Según Carocca, citando a Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, tal es la importancia del Principio de la Concentración con relación a la Oralidad, "...que no ha faltado quien confiere a la concentración el rol esencial, al que supedita la oralidad, de modo que se preconiza la utilización de la expresión *juicio concentrado* en lugar de juicio oral". [⁸⁶]

Este principio debe analizarse mediante dos puntos de vistos, los cuales son complementarios entre sí:

- a) El referido a la actividad jurisdiccional.
- b) Sobre el contenido del proceso, tanto del asunto principal como las cuestiones accesorias o incidentales.

En resumen, el principio de concentración busca simplificar al máximo las

⁸⁴ Art. 454 N° 2 del Código del Trabajo: "La impugnación de la prueba instrumental acompañada deberá formularse en forma oral en la audiencia preparatoria o en la de juicio".

⁸⁵ Art. 454 N° 9.1 del Código del Trabajo: "Practicada la prueba, las partes formularán, oralmente, en forma breve y precisa, las observaciones que les merezcan las pruebas rendidas y sus conclusiones. Con todo, si a juicio del juez hubiere puntos no suficientemente esclarecidos, podrá ordenar a las partes que los aclaren".

⁸⁶ CAROCCA PÉREZ, Álex. Manual de Derecho Procesal Penal. P. 41.

actuaciones procesales, propendiendo a la unidad del acto, concentrando todas las actuaciones y resoluciones del proceso.

El artículo 425 del Código del Trabajo es suficientemente explícito, señalando que “Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados...”, y que además, “Iniciada la audiencia, ésta no podrá suspenderse” (Art. 426.3 Código del Trabajo) salvo la ocurrencia de caso fortuito o fuerza mayor. “Las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio” (Art. 427.1 Código del Trabajo). “Los actos procesales serán públicos y deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible” (Art. 428 Código del Trabajo). En cuanto a facultades de oficio del Tribunal, la norma laboral preceptúa que, “Adoptará (el tribunal), asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento” (Art. 429.1. Código del Trabajo). Relativo al Debido Proceso y la buena fe “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” (Art. 430.1. Código del Trabajo). En cuanto a los incidentes, el Código del Trabajo indica que “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” (Art. 443 Código del Trabajo).

3.5. Principio de la Celeridad.

Según este principio, las actuaciones procesales deben realizarse con prontitud y rapidez, dentro del más breve plazo, por lo que se encuentra estrechamente vinculado con el de la concentración, pues sin una adecuada concentración no es posible que resulte un procedimiento ágil y rápido. A veces incluso puede existir conflicto entre el principio de la celeridad con una *correcta administración de justicia laboral*. Es así como lo manifestaba el procesalista Eduardo Couture, el cual señalaba: “*Ni tanta economía (celeridad) que la justicia sufra quebranto, ni tanta discusión que prolongue indefinidamente el día de la*

justicia”.⁸⁷

Sin perjuicio de que existan discusiones o cuestionamientos respecto a la naturaleza de este principio, por cuanto muchos indican que no existe un procedimiento antagónico en que rija la “lentitud”, dicha celeridad se contempla en actual procedimiento laboral, y es entonces como el Juez está compelido a observarlo y a hacerlo cumplir en juicio.

Este principio se manifiesta en varias disposiciones de nuestro Código del Trabajo, (Art. 425.1 del Código del Trabajo). “Iniciadas las audiencias, éstas no pueden suspenderse, salvo los casos vistos. Los actos procesales “...deberán realizarse con la celeridad necesaria...” (Art. 428 Código del Trabajo). Además, faculta al juez en cuanto a que puede, “...rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias” (Art. 430.2 Código del Trabajo).

3.6. Principio de la Gratuidad.

Este principio se enfoca hacia el trabajador, permitiendo que el acceso a justicia de éste no sea tan oneroso, por cuanto el Derecho del Trabajo tiende a la protección del más débil, en atención a las condiciones económicas de las eventuales partes en conflicto.

Sin embargo, existen trabajadores que gozan de diversos niveles de ingreso; por lo que la aplicación de este principio debe estar focalizada en beneficio de los trabajadores con ingresos inferiores, según parámetros objetivos.

Haciendo un paralelo entre la gratuidad que se consagraba en el antiguo procedimiento laboral, en comparación con este nuevo procedimiento, existen marcadas diferencias, no sólo manifestada en la declaración de principios del artículo 425 del Código del Trabajo sino también por la extensión y la fuerza que se le da a este principio en razón a

⁸⁷ ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. Resoluciones de la Asamblea General. GALLO MONTOYA, Luis Ángel. Propuestas para agilizar el procedimiento penal en Colombia. Organización de los Estados Americanos. [En línea] <<http://www.oas.org/juridico/spanish/adjust25.htm>> [Consulta: 31 de Octubre 2010]

lo dispuesto en el Art. 431 del Código del Trabajo

El Art. 425 del Código del Trabajo establece que en los procedimientos del trabajo primará, entre otros principios, el de gratuidad. Por tanto, “toda actuación, trámite o diligencia del juicio realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes” (Art. 431.1), a lo que señala además “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”.

En cuanto a la asistencia jurídica, “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”⁸⁸. Precisa además que, “Las defensas orales sólo podrán ser efectuadas por abogados habilitados”⁸⁹. Siendo, además, los costos de notificación gratuitos.

3.7. Principio de la Buena Fe.

Este principio, piedra angular del derecho, tiene como objetivo primordial que el eventual conflicto judicial tenga como objetivo una correcta aplicación y sentido de justicia, no permitiendo actuaciones torcidas o resquicios de las partes, por las cuales logren objetivos ilícitos y no buscados por el legislador.

En consecuencia, ante actos o actuaciones procesales que no se ejecuten conforme al principio de la buena fe, el Tribunal podrá adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, el abuso del derecho y las actuaciones manifiestamente dilatorias, siendo estas últimas las que buscan prorrogar o extender plazos o términos a fin de dilatar la resolución del asunto

⁸⁸ Artículo 431 inciso segundo, Código del Trabajo.

⁸⁹ Artículo 431 inciso tercero, Código del Trabajo.

En efecto, se le ha dado importancia a este concepto de actuaciones dilatorias, lo que permitió conceptualizarla por el legislador laboral para luego materializarla en un concepto legal, el artículo 430 número del Código del Trabajo señala, que las actuaciones dilatorias son “todas aquellas actuaciones que con el sólo objeto de demorar la prosecución del juicio sean intentadas por alguna de las partes”.

Contra la resolución del juez que determine que una actuación tiene el carácter de dilatoria las partes podrán deducir recurso de reposición, el que será resuelto dentro de la misma audiencia.⁹⁰

Relacionado con este principio se encuentra el tratamiento que hace el Código del Trabajo de la nulidad procesal, esto es, de la eventual sanción mediante la cual se priva a un acto o actuación del proceso, o a todo el proceso referido, de los efectos normales que la ley ha previsto cuando en su ejecución no se guardan las formas prescritas por aquella.

El tratamiento que nuestra legislación hace de la nulidad procesal establece como regla general que esta debe ser alegada por las partes y sólo en casos excepcionales, declarada de oficio por el tribunal. El que solicite la nulidad dentro de un proceso debe reunir las siguientes condiciones:

- a). Ser parte del proceso.
- b). Agraviado con el vicio del acto; y
- C. No ser la parte que cause el vicio mismo.

En cuanto al primer requisito, se desprende del Art. 429 inciso primero del Código del Trabajo ⁹¹que sólo puede intentarlo la parte litigante que la reclama.

En el Proceso Laboral actual el tribunal no sólo corregirá de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio, sino que además deberá adoptar todas las medidas

⁹⁰ Artículo 430 inciso tercero, Código del Trabajo.

⁹¹ Artículo 429 inciso primero Código del Trabajo: “El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio”

que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento.

En efecto, de acuerdo al Art. 429 inciso segundo del Código del Trabajo, el tribunal “podrá” decretar la nulidad procesal si concurren los siguientes requisitos: 1º.- Que el vicio hubiese ocasionado perjuicio al litigante que la reclama; y 2º.- Que el vicio no fuese susceptible de ser subsanado por otro medio.

Se desprende entonces que es una atribución facultativa del Tribunal adoptar la nulidad concurriendo los requisitos ya señalados, pudiendo de esta forma el Tribunal excusarse de decretarla. Sólo excepcionalmente el Tribunal no se encuentra facultado, sino obligado a decretar la nulidad procesal, no pudiendo excusarse, de conformidad al Art. 427 inciso primero del C.T, sino en el caso que las audiencias, ya sea la preparatoria o la de juicio: a) No se desarrollen íntegramente ante el juez de la causa; b) En el caso que el juez no presida las audiencias y c) Cuando el juez ha delegado su ministerio. En estos presupuestos el juez, sea de oficio o a petición de parte, debe decretar la nulidad de las audiencias o actuaciones, según corresponda.

La nulidad decretada en razón a hipótesis legal del artículo 427 número 1 del Código del Trabajo ⁹²es insubsanable, lo que sin duda constituye una manifestación del Debido Proceso, lo que la hace propia y característica del proceso laboral.

En cuanto al tercer requisito, el Código del Trabajo dispone que la declaración de nulidad no la pueda solicitar la parte que ha originado el vicio o que ha concurrido a su materialización.

3.8. Principio de la Bilateralidad de la Audiencia.

Este principio, también denominado como principio de contradicción o de controversia, ha sido definido como la exigencia institucional de conferirle a las partes un

⁹² Art. 427 del Código del Trabajo: “Las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio.

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

marco igualitario e iguales oportunidades para la defensa de sus intereses dentro un juicio legalmente tramitado, el que se llamado también principio del DEBIDO PROCESO.

La bilateralidad de la audiencia significa paridad de oportunidades y de audiencias, buscando que no exista una situación o un juicio en definitiva privilegiada para una parte, siendo manifiestamente desventajoso para la otra.

En conclusión, todas las partes deben gozar de iguales oportunidades para su defensa; no siendo aceptables, de modo alguno, los procedimientos privilegiados en razón de posición social, religión, etc...

Este principio no se encontraba contemplado en forma expresa en el proyecto original que el ejecutivo envió para su discusión al Congreso, fue durante el estudio de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social en el Senado, durante su Tercer Trámite Constitucional en donde consideró la relevancia de este principio.

Así, el Código del Trabajo dispone que en los procedimientos del trabajo prime, entre otros principios, el de la bilateralidad de la audiencia (Art. 425. inciso primero C.T.)⁹³.

Dentro de los preceptos legales en donde se considera este principio, destacan diversas disposiciones. En efecto, las audiencias 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" (Art. 426 inciso primero C.T).

Otras disposiciones en donde consta la aplicación del Principio de Bilateralidad de la audiencia, lo tenemos en las disposiciones que versan sobre la nulidad insaneable (Art. 427 inciso primero 1 Código del Trabajo)⁹⁴. Podrá deducirse recurso de reposición en contra

⁹³"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."

⁹⁴ "Las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio. El incumplimiento de este deber será sancionado con la nulidad insaneable de las actuaciones y de la audiencia, la que deberá declarar el juez de oficio o a petición de parte".

de la resolución del Tribunal que rechaza las pruebas que considera inconducentes. Las defensas orales sólo podrán ser efectuadas por abogados habilitados ⁹⁵(Art. 431 inciso final Código del Trabajo). En cuanto a un emplazamiento válido, “La primera notificación a la parte demandada deberá hacerse personalmente” (Art. 436 inciso primero 1 Código del Trabajo). Siguiendo con el tratamiento legal de la notificación válida, “Cuando se notifique la demanda a un trabajador en el lugar donde ordinariamente preste sus servicios, deberá efectuarse siempre en persona, si dicho lugar corresponde a la empresa, establecimiento o faena que dependa del empleador con el cual litigue” (Art. 438 Código del Trabajo). La notificación por avisos para asegurar el derecho a defensa del demandado ⁹⁶(Art. 439 inciso primero 1. Código del Trabajo). La confección de acta al término de la audiencia de juicio ⁹⁷(Art. 455 Código del Trabajo).

Existen excepciones a este principio: la gratuidad de ciertas actuaciones (Art. 431 inciso primero 1. y 439 inciso segundo 2 Código del Trabajo)⁹⁸ y la función cautelar del juez, consagrada latamente en el artículo Art. 444 del Código del Trabajo.

En el derecho nacional, este principio se encuentra recepcionado en la Constitución Política de la República de 1980, Art. 19.3, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la Convención Americana de los Derechos del Hombre de San José de Costa Rica, en el Código de Procedimiento Civil.

Es evidente entonces que existía un tratamiento constitucional y legal de dicho principio, pero existió un afán de destacarlo y darle mayor relevancia. De hecho, se tratarían

⁹⁵ “Las defensas orales sólo podrán ser efectuadas por abogados habilitados”.

⁹⁶ “Cuando la demanda deba notificarse a persona cuya individualización o domicilio sean difíciles de determinar o que por su número dificulten considerablemente la práctica de la diligencia, el juez podrá disponer que la notificación se efectúe mediante la publicación de un aviso o por cualquier medio idóneo que garantice el derecho a la defensa y los principios de igualdad y de bilateralidad de la audiencia”.

⁹⁷ Artículo 455 del Código del Trabajo: “Al finalizar la audiencia se extenderá el acta correspondiente, en la que constará el lugar, fecha e individualización del tribunal, de las partes comparecientes, de sus apoderados y abogados, y de toda otra circunstancia que el tribunal estime necesario incorporar”.

⁹⁸ “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 excepciones a este principio, como la gratuidad y función cautelar, queriéndose establecer claramente que ellas no constituyen la regla general.

4. Los nuevos procedimientos judiciales en materia de Derecho del Trabajo.

El actual procedimiento laboral presenta características distintas del antiguo sistema, puesto que los juicios ahora son orales (salvo la demanda y contestación, los que son escritos), públicos y concentrados, y con dos audiencias.

Existe un procedimiento de aplicación general y los llamados juicios especiales: Procedimiento de Tutela de derechos fundamentales, Procedimiento Monitorio y Procedimiento de Reclamación de multas.

4.1. Reglas comunes a todos los procedimientos laborales.

La Ley N° 20.087 establece las normas aplicables a todo procedimiento, obteniendo así la unidad del sistema procesal del trabajo en lo referido a las materias laborales y de seguridad social, conformándose así un bloque normativo de especialidad, todo aquello sin perjuicio de la aplicación supletoria que la propia legislación ha establecido.⁹⁹

Es relevante además, el tratamiento que mediante las normas laborales se realiza a las formas de las actuaciones procesales de las partes y las eventuales responsabilidades que pudiesen derivar en el ejercicio de los derechos del procedimiento que a cada una se le reconoce y de las disposiciones de garantía del Debido Proceso que se establecen en los límites que impone la naturaleza del juicio del trabajo, en consideración a los derechos sustantivos y bienes jurídicos tutelados. Es a través del deber que se impone al juez con las debidas facultades de actuación procesal de cautela de los derechos y del procedimiento en donde se materializa la protección de estos derechos sustantivo y la tutela de estos bienes

⁹⁹ CORREA SELAME. Óp. Cit. P. 54 y 55.

jurídicos, pues de ese modo se asegura la eficacia del proceso en atención al objeto finalista de la función jurisdiccional especializada.

En la primera de las normas comunes se hace énfasis en la vigencia de las normas propias del procedimiento laboral, regido siempre por los principios formativos del proceso, los cuales son elementos ordenadores de los derechos y actuaciones procesales. Así también encontramos las que buscan garantizar el desarrollo de un Debido Proceso se expresan en los plazos, el régimen de notificaciones y de los incidentes.

4.1.1. El carácter supletorio de las normas procesales.

Al momento de establecerse un procedimiento laboral de tramitación ordinaria y procedimientos especiales, la Ley N° 20.087 establece una secuencia en la aplicación de las normas procesales para el caso en que se trate de situaciones procesales no reguladas por el procedimiento específico.

Existe entonces un orden de prelación o secuencial en la aplicación de las normas procesales, con estricta consideración al procedimiento aplicable.

En efecto, al procedimiento general u ordinario en juicio del trabajo, en todo lo no previsto por el Código del Trabajo o en las correspondientes leyes especiales, le son aplicables en forma supletoria las normas contenidas en los libros I y II del Código de Procedimiento Civil.

Atendida la naturaleza especial de los procedimientos del trabajo, el legislador ha impuesto límites en la aplicación supletoria de normas procesales no laborales, considerando, además, el rol rector que se le ha asignado al juez, por lo que la aplicación supletoria de las normas del Código de Procedimiento Civil, no puede ir en contra de los principios que informan el procedimiento laboral.

Dicha limitación obedece a la naturaleza especial del juicio del trabajo ordenado la cual tiene sus propios principios, además de una estructura diferente y otro tipo

de finalidades, es así como se le faculta al juez para disponer las formas en que dichas normas se integran a los efectos de las actuaciones procesales a las que corresponda aplicar.

En el caso de los procedimientos especiales establecidos de los párrafos 6º y 7º del capítulo II del Código del Trabajo, se aplicarán, de forma supletoria, las normas del procedimiento de aplicación general u ordinario en juicio del trabajo, y supletoriamente la normativa del Código de Procedimiento Civil, con las limitaciones antedichas .

Respecto a las normas de procedimiento de reclamación de multas por infracciones a la leyes del trabajo o a las normas de seguridad social impuestas por la autoridad fiscalizadora respectiva, de acuerdo a lo establecido en el artículo 503 Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.260, estas se regirán por las normas procesales del procedimiento ordinario, a menos que se trate de aquéllas de monto igual o inferior a 10 ingresos mínimos, en cuyo caso le serán aplicables las contenidas en el artículo 500 Código del Trabajo relativas al procedimiento monitorio. En cuanto al reclamo de otras resoluciones administrativas pronunciadas por la Dirección del Trabajo, estas se regirán supletoriamente por las normas del procedimiento monitorio.

4.1.2. Asistencia letrada.

Las partes deben comparecer con patrocinio de abogado y representadas por habilitado en derecho para actuar en juicio.

Esta es una real garantía para las partes, puesto que la actuación letrada le permite un ejercicio eficaz al representado de sus derechos procesales, lo que contribuye a la correcta sustanciación y el Debido Proceso.

Todo ello no obsta al deber de asistencia letrada cuando se goce del privilegio de pobreza, puesto que la defensa se restringe en cuanto a que las defensas orales sólo las

pueden efectuar abogados habilitados, conforme lo establece el inciso final del artículo 431 Código del Trabajo.¹⁰⁰

La Ley N° 20.260 dispuso que el mandato judicial y el patrocinio constituido en el Tribunal de Letras del Trabajo se entiende constituido para la eventual prosecución del juicio que se siga ante el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional, a menos que el mandato otorgado ante el tribunal que conoce del procedimiento declarativo se limite a la tramitación en éste. Esta es una norma excepcional en relación a lo establecido en el artículo 7° Código de Procedimiento Civil, y que tiene como fin proteger el derecho sustantivo desde el órgano jurisdiccional que facilita su realización ante el correspondiente tribunal de ejecución.

A diferencia de lo establecido en los artículos 7° y 8° Código de Procedimiento Civil, dispone el inciso segundo del artículo 426 que los mandatarios que concurran a las audiencias, sin perjuicio de aquellos otros que lo hacen en calidad de apoderados de la parte, estarán investidos para transigir, ayudando así a promover la solución de la controversia sobre que recae el juicio, atendiendo además a la celeridad del proceso.

4.1.3 Litigación electrónica.

Exceptuando las audiencias, podrán realizarse las actuaciones procesales de la parte que lo solicite cuando el tribunal acceda a ello mediante medios electrónicos.¹⁰¹

El juez no podrá imponer el uso de medios electrónicos para la ejecución de los actos procesales que sean propios de las partes. Cada litigante deberá solicitar el uso de dichos medios electrónicos, y el juez podrá acceder en la medida que se cumpla con los supuestos de recepción, registro y control.

¹⁰⁰“Las defensas orales sólo podrán ser efectuadas por abogados habilitados”.

¹⁰¹ Art. 433 del Código del Trabajo: "Siempre que alguna de las partes lo solicite para sí, y el tribunal acceda a ello, las actuaciones procesales, a excepción de las audiencias, podrán realizarse por medios electrónicos que permitan su adecuada recepción, registro y control. En este caso el administrador del tribunal deberá dejar constancia escrita de la forma en que se realizó dicha actuación”.

El abogado de la causa podrá formular solicitudes al tribunal por correo electrónico. Dichas actuaciones tendrán el mismo valor que una presentación por vía de secretaría. Lo misma situación se da con las comunicaciones del tribunal hacia las partes y terceros a través de la notificación electrónica de ciertas resoluciones, exhortos o solicitudes de información a organismos.

A pesar de que dichos medios ayudan con la celeridad del procedimiento, debe considerarse que el juicio del trabajo se estructura sobre la base de las audiencias, por lo que las actuaciones procesales por vía electrónica son excepcionales.

Se ha establecido que en el caso en que se realicen las actuaciones procesales por vía electrónica, debe el administrador del tribunal dejar constancia escrita de la forma en la que se realizó dicha actuación.

4.1.4. Costas.¹⁰²

El juez tiene obligación de pronunciarse sobre las costas en toda resolución, tanto las que resuelven un incidente, como las que pongan término al juicio.

La regla general, es que dicho pronunciamiento debe hacerlo al momento de pronunciar la respectiva resolución.

Sin perjuicio de aquello, cuando se haya dictado una resolución que pone término al juicio sin que se haya notificado la demanda por lo que no habría contraparte, tal como ocurre con la declaración de caducidad de la acción o de incompetencia territorial, puesto que no se ha trabado la litis.

En el evento que el trabajador haya litigado con privilegio de pobreza, las costas personales a cuyo pago fuere condenada la contraria pertenecerán a la Corporación de Asistencia Judicial o a quien la ley señale.

¹⁰² CORREA SELAME. Op Cit. P. 57 a 59.

4.1.5 Plazos.

El Código del Trabajo establece que todos los plazos establecidos en el Libro V son fatales, salvo aquellos referidos a actuaciones propias del tribunal, lo que significa que la posibilidad de ejercer un derecho o de ejecutar un acto se extingue para las partes desde el momento mismo del vencimiento del plazo, sin necesidad de resolución judicial que lo declare, todo aquello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 435 Código del Trabajo, en cuanto a que el tribunal de oficio o a petición de parte proveerá lo que corresponda para la prosecución del juicio, sin necesidad de previa certificación.

Los plazos que la ley establezca se entenderán suspendidos durante los días feriados¹⁰³, es decir, en los plazos de días sólo comprenden aquéllos hábiles, por ende, las actuaciones en día inhábil llevan al plazo al siguiente día hábil.

Los plazos además no estarán sujetos al feriado judicial.

4.1.6. Notificaciones.

En el nuevo procedimiento laboral vigente, se han establecido a lo menos cuatro notificaciones:

- a) La notificación de la demanda;
- b) La resolución que fija los puntos de prueba;
- c) La notificación de la sentencia,
- d) La del cumplimiento incidental de la sentencia

La profunda modificación que en esta materia ha introducido la Ley N° 20.087 se ajusta al modelo de audiencias, en tanto que no resultan posibles actuaciones o diligencias al margen de éstas en regla, cumpliendo además con la debida certeza de las normas del procedimiento, desde que las partes conocen de la carga procesal a que quedan afectas trabada que sea la litis, desde que las notificaciones se tienen por efectuadas de pleno

¹⁰³ Ibid.

derecho, por lo que las actuaciones y resoluciones producidas tanto en las audiencias, como las que se refieren a la sentencia definitiva, se entienden como notificadas en virtud de la ley, sin necesidad de actuación procesal adicional.

La Ley N° 20.087 establece las siguientes reglas especiales de notificaciones respecto a las resoluciones judiciales.¹⁰⁴

a) Notificación personal

El artículo 436 del Código del Trabajo establece que la primera notificación a la parte demandada se hará personalmente, entregándose copia íntegra de la demanda y de la resolución que recae en ella por intermedio de un funcionario del tribunal designado por el juez o bien por un receptor, a costa de la parte que le encomienda la gestión.

Lo normal es que la primera notificación de autos corresponda a la notificación de la demanda, al demandante dicha resolución se le notifica por el estado diario.

Cuando la notificación se realiza en un lugar o recinto de acceso público, se podrá realizar en cualquier día y hora, procurando causar la menor molestia al notificado. Cuando esta se practica en la morada o lugar donde la parte ejerce su industria, profesión o empleo, la notificación podrá intimarse entre las 6.00 y 22.00 horas de cualquier día, lo que no obsta a que el juez, por motivos fundados, decrete que la notificación se realice en horas distintas a las autorizadas por la ley.

Se faculta además al juez para que establezca la forma de la notificación conforme a las circunstancias del lugar en que funcione el tribunal y otras consideraciones que miren a la eficacia de la actuación.

La Ley N° 20.260, que modifica la Ley N° 20.087, elimina la referencia a la tabla de emplazamiento, puesto que los plazos que se establecen respecto de las

¹⁰⁴ ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE. Óp. Cit. P. 57

notificaciones y de la contestación de la demanda como del modelo de audiencias hacen innecesaria la aplicación dicha tabla.

En cuanto a la notificación personal, es menester tener presente la situación especial que se presenta cuando el demandado es el trabajador, conforme lo preceptuado en el artículo 438 del Código del Trabajo.

b) Notificación personal especial laboral.¹⁰⁵

Dicha notificación es procedente en el evento de que no fuere posible practicar la primera notificación personalmente al no ser habida la persona a quien deba notificarse y siempre que el ministro de fe establezca cuál es su domicilio o lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, y, en el evento de tratarse de una persona natural que se encuentre en el lugar del juicio, se procederá a su notificación en el mismo acto, sin necesidad de resolución ni de diligencia adicional.

La Ley N° 20.087 suprimió la obligación de búsqueda en dos días distintos y la correspondiente resolución del tribunal. Ello corresponde a una medida de celeridad procesal, bastando con la sola certificación del ministro de fe para la debida certeza y el eventual derecho a defensa del demandado.

El ministro de fe deberá entregar copia de la resolución y de la demanda a persona adulta que se encuentre en el lugar. En el evento de que esto no fuera posible, se fijará un aviso en un lugar visible que dé cuenta de la demanda, con la identificación de las partes, la materia, el juez que conoce del asunto y las resoluciones que se notifican. En el evento de que la persona a notificar resida en un departamento o condominio, el aviso y las copias se entregan al portero o encargado del edificio, dejándose constancia expresa de dicha circunstancia.

El ministro de fe da aviso a las partes enviándoles carta certificada el mismo día o a más tardar al día siguiente, y su omisión no invalida la notificación pero le hará

¹⁰⁵ Ibid. P. 58 a 59

responsable de los daños y perjuicios que se puedan producir y las eventuales sanciones que debe imponer el juez.

c) Notificación por avisos¹⁰⁶.

En el caso en que la notificación debe hacerse a personas cuya individualización o domicilio es difícil de determinar o que por su cantidad sea complicada su realización, el juez dispondrá la notificación mediante la publicación de un aviso o por cualquier medio idóneo que garantice tanto el derecho a la defensa como los principios de igualdad y de bilateralidad de la audiencia.

En el nuevo procedimiento laboral, la publicación se hará por una sola vez en el Diario Oficial u otro diario de circulación nacional o regional, en extracto que contenga un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella. La publicación en el Diario Oficial será gratuita para los trabajadores.

En el supuesto en que sea difícil de determinar la individualización o domicilio del demandado, se faculta al juez para ordenar se practique la notificación no sólo mediante avisos sino que también por otros medios que sean idóneos y que resguarden el derecho a la defensa, el principio de igualdad y de bilateralidad de la audiencia.

No se ha definido legalmente el término “medio idóneo,” quedando ese criterio entregado a la determinación del juez. Sin embargo, se debe satisfacer las condiciones de certidumbre y de publicidad que den garantías al sujeto pasivo de la notificación.

d) Notificación de la demanda a un trabajador¹⁰⁷.

Cuando se notifica al trabajador en el lugar donde ejerce sus labores y éste además corresponde a la empresa, faena o establecimiento con la que litiga, dicha notificación siempre será personal, esto no admite excepción alguna.

¹⁰⁶ Ibid. P. 59

¹⁰⁷ Ibid. P. 60.

Esta es una norma de garantía que permite el derecho a defensa del trabajador, puesto que en el caso contrario, si se admitiera otra forma de notificación, podría quedar en un estado de indefensión,.

e) Notificación de la resolución que no se dicte en la audiencia y que ordena la comparecencia personal de las partes

La resolución que no se haya dictado en la audiencia y que ordena la comparecencia personal de las partes se notifica mediante carta certificada, la que se entenderá practicada al quinto día de su entrega a correos, de lo que se dejará constancia, por lo que todo litigante designará en su primera actuación un lugar dentro de los límites urbanos de la ciudad asiento del tribunal, y en el evento de no cumplirse con esta obligación, se le notificará por el estado diario, sin que sea necesaria solicitud de parte ni una orden previa del tribunal.

f) Notificación de la sentencia definitiva o de la sentencia parcial ¹⁰⁸

De conformidad a lo dispuesto en los artículos 453 y 457 del Código del Trabajo, el juez podrá dictar sentencia en la audiencia preparatoria en el evento de que no se controvirtiese lo demandado total o parcialmente o al término de la audiencia de juicio, por lo que las partes se entenderán notificadas en la misma audiencia, hayan o no concurrido a ésta.

Si el juez la dicta en el plazo que fije, el cual no podrá ser posterior a los quince días desde la realización de la audiencia de juicio, las partes se entenderá notificadas en la actuación a que han sido citadas para ello, asistan o no a ésta.

g) Otras resoluciones.

Las restantes resoluciones se notifican por el estado diario.

¹⁰⁸ Ibid. P. 60

Sin perjuicio de aquello y con la sola excepción de la demanda y de la sentencia, las partes pueden notificarse por vía electrónica u otro medio, previa petición de parte, dejándose constancia de ello. Todo aquello sin perjuicio de que, en todo caso, se entienda además practicado por el estado diario.

Puesto que las actuaciones deben producirse en las respectivas audiencias, lo normal será que éstas se resuelvan en ellas; pero puede darse el evento que dichas actuaciones se produzcan al margen de las mismas. Dicha situación puede darse en la primera resolución relativa a la demanda y eventualmente la que se refiere a la recepción de oficios o del informe pericial con anterioridad a la audiencia de juicio.

4.1.7 Incidentes.¹⁰⁹

Toda cuestión accesoria al juicio debe resolverse en las audiencias.

Corresponde a la regla general, concordando aquello con los principios formativos del proceso. Sin embargo, y sólo en forma excepcional, podrá el juez dejar su resolución para definitiva.

Esta norma deberá entenderse, en todo caso, en forma restrictiva, no sólo por su carácter excepcional sino, además, por lo ya señalado, en cuanto a que las actuaciones procesales deben realizarse en las audiencias, ante el juez de la causa y conforme al principio de bilateralidad de la audiencia, todo aquello sin perjuicio de que ante una eventual no comparecencia de las partes, las resoluciones se entiendan notificadas en dicha audiencia.

Se estima además, y sólo en casos excepcionales, que se podrá promover el incidente a través de medios electrónicos, conforme a la norma del artículo 433 del Código del Trabajo.¹¹⁰

¹⁰⁹ CORREA SELAME. Óp. Cit. P. 28 y 29.

¹¹⁰ “Siempre que alguna de las partes lo solicite para sí, y el tribunal acceda a ello, las actuaciones procesales, a excepción de las audiencias, podrán realizarse por medios electrónicos que permitan su

4.2. El procedimiento de aplicación general, o procedimiento ordinario.

El procedimiento ordinario laboral se estructura en razón de un modelo de audiencias, siendo la primera de carácter preparatoria y la segunda del juicio propiamente tal.

En el texto del proyecto aprobado se contemplaba sólo una audiencia¹¹¹. Posteriormente la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado aprobó la propuesta de que existan dos audiencias, haciendo presente que para un mejor desarrollo del procedimiento laboral resultaría conveniente el desarrollo de dos audiencias, facilitando la tramitación del juicio.

Es entonces a partir de la interposición de la demanda y de su posterior contestación y la eventual interposición de la demanda reconvenzional en donde planteada la cuestión controvertida, todo aquello sin perjuicio de los propios efectos de la rebeldía, en donde el juez queda facultado para aceptar los hechos respectivos dictando sentencia que así lo señale.

4.2.1. El inicio de la acción.

La forma normal de iniciar el procedimiento es a través de la demanda¹¹², aunque pudiere iniciarse igual mediante una medida prejudicial, ya sea de carácter cautelar o probatoria, acreditando en forma razonable el fundamento y la necesidad del derecho que se reclama, por lo que deberá deducirse dentro del plazo de diez días contados desde que la medida se hizo efectiva, cesando de pleno derecho en caso de que no se deduzca la demanda, quedando además, responsable de los eventuales perjuicio irrogados.

adecuada recepción, registro y control. En este caso el administrador del tribunal deberá dejar constancia escrita de la forma en que se realizó dicha actuación”.

¹¹¹ CASTRO PEZOA, Mauricio; TORDESILLA LÓPEZ, Fernanda. Análisis jurídico y comparativo a la ley 20.087, sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. Reforma al Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo- Tesis de grado. Santiago, Chile. Universidad de Chile. 2007. P. 137.

¹¹² CORREA SELAME. Óp. Cit. P. 74

La medida prejudicial debe formularse por escrito, cumpliendo con los requisitos legales, patrocinada por abogado habilitado y constituyéndose debidamente la representación legal.

4.2.1.1. La demanda.

El procesalista uruguayo Eduardo Couture define la demanda como “el acto procesal introductorio de instancia por virtud de la cual el actor somete su pretensión al juez, con las formas requeridas por la ley, pidiendo una sentencia favorable en su interés”.

La demanda debe presentarse por escrito, cumpliendo con los requisitos de los artículos 1 y 2 de la ley 18.120 sobre comparecencia en juicio.

El artículo 446 del Código del Trabajo señala que la demanda debe cumplir los siguientes requisitos.

- 1.- Designación del Tribunal ante quien se entabla.
- 2.- El nombre, apellidos, domicilio, profesión u oficio del demandante, y en su caso de las personas que lo representen y la naturaleza de la representación.
- 3.- El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado.
- 4.- La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta.
- 5.- La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del Tribunal.¹¹³

El referido artículo señala que podrán acompañarse instrumentos y solicitar las diligencias probatorias que se estimen necesarias, sin establecer un requisito formal.

¹¹³ Ibid. P. 75.

Además se deberán presentar conjuntamente con la demanda los documentos que den cuenta de actuaciones administrativas que se refieren a los hechos contenidos en esta.

Cabe señalar que la ley 20.260, que modificó la ley 20.087, incorporó entre los requisitos de la demanda, según lo establecido en el número 4 del artículo 446, el que se haga una relación circunstanciada de los hechos, que permitan al juez conocer los antecedentes fácticos que se invocan conforme a los enunciados de la demanda.

En el evento que se deduzca una demanda que verse sobre materias de seguridad social, se deberá acompañar la resolución final de la respectiva entidad o de la entidad fiscalizadora, según sea el caso, que se ha pronunciado sobre la materia que se demanda.

Según lo dispuesto en el artículo 447 del Código del Trabajo, el demandante podrá acumular en su demanda todas las acciones que le competen en contra del mismo demandado, aunque los títulos sean diversos.

4.2.1.2. Efectos de la interposición de la demanda¹¹⁴

1.- La apertura de la instancia, ante lo cual el juez queda obligado a conocer las peticiones del actor e instruir el proceso.

2.- Atendido lo dispuesto en el artículo 429 del Código del Trabajo, queda el juez obligado a actuar de oficio en lo que respecta a decretar pruebas y rechazar las que sean inconducentes, evitando la prolongación indebida o bien, la paralización del proceso.

3.- Se interrumpe el plazo de caducidad.

4.2.1.3. Resolución que puede dictar el juez al interponerse la demanda.¹¹⁵

¹¹⁴ MENDEZ SEQUIERA, Gabriel. Óp. Cit. P. 52.

¹¹⁵ CORREA SELAME. Óp. Cit. P. 77.

1.- Declarar inadmisibile la demanda, cuando al momento de hacer un análisis formal de la demanda y su presentación, el juez estime que adolece de vicios de carácter formal, declarándola inadmisibile.

2.-Deber de declararse **incompetente** de oficio y enviar antecedentes a Juez competente. (Artículo 447, Inciso primero Código del Trabajo)

3.- Deber de declarar caducidad de la acción del examen de los datos aportados en la demanda, no admitiendo a tramitación la demanda.

4.- La facultad de demandante de acumular acciones en la misma demanda (448, Inc. 1, Código del Trabajo)

5.- Facultad de carácter oficioso de acumular demandas contra un mismo demandado con acciones idénticas (449 Inc.1º Código del Trabajo), siempre que:

- a) Estén en mismo estado de tramitación
- b) No signifique retardo para una o más de ellas

4.2.1.4. La citación a audiencia preparatoria.¹¹⁶

El Tribunal al declarar admisible la demanda, notificará dicha resolución personalmente al demandado. (Art. 436 del Código del Trabajo), mientras que al demandante se le notificará por el estado diario (Art. 441 del Código del Trabajo). Posteriormente se fijará día y hora para la realización de una audiencia preparatoria (debiendo llevarse a cabo en un plazo no mayor a 35 días hábiles desde la resolución).

En la resolución que fija la audiencia se señala que ésta se realizará con las partes que asistan, afectándole resoluciones que se dicten en ella. La citación indicará que en la audiencia preparatoria, las partes deberán señalar los medios de prueba que harán valer en

¹¹⁶ CASTRO PEZOA, Mauricio; TORDESILLA LOPEZ, Fernanda. Óp. Cit. P. 111 y siguientes.

juicio oral, para requerir luego las diligencias atinentes para que el Tribunal examine la admisibilidad

4.2.2. La contestación de la demanda.¹¹⁷

La contestación deberá contener los requisitos establecidos en el artículo 452 del Código del Trabajo, debiendo:

- a) Plantearse sólo por escrito.
- b) Deducirse al menos con cinco días de antelación a la audiencia preparatoria.
- c) Deberá contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos.
- d) Deberá pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, ya sea aceptándolos o negándolos expresamente (efecto: 453, N° 1, Inc.7 del Código del Trabajo).¹¹⁸

4.2.2.1. Las excepciones dilatorias.

Sólo se pueden oponer las excepciones dilatorias y perentorias en la contestación de la demanda y deben expresarse los hechos en que se fundan. De este modo, es ésta la oportunidad procesal en la que el demandado puede ejercer la defensa interponiéndolas.

Una modificación importante que tiene relación con la celeridad y certeza procesal evitándose dilaciones innecesarias, es que en la audiencia preparatoria, una vez evacuado el trámite del traslado de las mismas, debe el juez pronunciarse de inmediato respecto de las siguientes excepciones, cuando los antecedentes consten en el proceso o sean de pública notoriedad:

¹¹⁷ CORREA SELAME, Loc. Cit.

¹¹⁸ “Si el demandado se allanare a una parte de la demanda y se opusiera a otras, se continuará con el curso de la demanda sólo en la parte en que hubo oposición. Para estos efectos, el tribunal deberá establecer los hechos sobre los cuales hubo conformidad, estimándose esta resolución como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, procediendo el tribunal respecto de ella conforme a lo dispuesto en el artículo 462”.

- a) De incompetencia del Tribunal;
- b) De falta de capacidad o de personería del demandante;
- c) De ineptitud del libelo;
- d) De caducidad;
- e) De prescripción, y
- f) Aquellas en que se reclame del procedimiento.

Las restantes excepciones se fallan en la sentencia definitiva. También puede el juez suspender la audiencia preparatoria por el plazo más breve posible, a fin de que se subsanen omisiones en el plazo de cinco días bajo apercibimiento de no continuarse con el juicio. Se puede entender que es ésta una sanción que se asimila al abandono del procedimiento, puesto que se refiere a la continuidad del juicio, el que concluye sin que necesariamente ello afecte la acción deducida en juicio, puesto que no hay pronunciamiento de fondo en la resolución que lo decreta. Estimamos que en el evento que se haya de corregir el defecto o la omisión, queda a la decisión del juez si ésta se ha efectuado en la forma ordenada por el Tribunal, sin que asista a la parte demandada oportunidad procesal para formular sus observaciones.

Con esta modificación, lo que se pretende es evitar de una parte dilaciones que provengan de actuaciones defectuosas o erróneas de quien ejerce la acción o, bien, proseguir el juicio cuando manifiestamente habrá de rechazarlas. Es pertinente observar que a diferencia del antiguo procedimiento, se amplían las excepciones desde que se incluyen la caducidad y la prescripción, pasa a ser obligatorio para el juez pronunciarse sobre las opuestas, es decir, acogerlas o rechazarlas, y se ha introducido el mecanismo destinado a corregir los defectos del procedimiento y su respectiva sanción.

El numeral uno del artículo 453 del Código del Trabajo dispone 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 la acoja, debiendo interponerse en la audiencia misma, recurso que se concede en ambos efectos y que

es conocido en cuenta por la Corte de alzada respectiva.¹¹⁹

Cabe anotar la diferencia de tramitación en alzada que se produce respecto de otras apelaciones que se puedan deducir, como cuando el juez declara de oficio la caducidad de la acción, debiendo en este caso hacerse aplicación de las reglas generales de la apelación laboral.

4.2.3. Demanda reconvenzional.

En la audiencia preparatoria podrá deducirse la demanda reconvenzional por parte del demandado de autos, la cual deberá contener los siguientes requisitos.

- a) Debe interponerse en la contestación de la demanda, en los plazos que la ley ha establecido, siendo ésta la oportunidad procesal para hacerlo;
- b) El Tribunal debe ser competente para conocer de ella como demanda, puesto que, de lo contrario, no podría abocarse a ella, conforme a las reglas de la competencia;
- c) Debe estar íntimamente ligada con la acción, y
- d) Debe cumplir con todos los requisitos propios de la demanda, conforme al artículo 44.

4.2.4. Etapa de conciliación.

Una vez que culmina la etapa de discusión, el juez llamará a las partes a conciliación, proponiendo las bases de un posible arreglo.

Cuando la conciliación se produce, ya sea total o parcialmente se deja constancia en el acta respectiva, la que suscriben el juez y las partes, estimándose lo conciliado como sentencia ejecutoriada para todo efecto.

4.2.5. La prueba.

¹¹⁹ CORREA SELAME. Ídem.

4.2.5.1. Requisitos para la procedencia de la prueba.

- a) Es necesario, desde luego, que no se haya producido alguna conciliación total.
- b) Tampoco deben haberse opuesto excepciones dilatorias de aquellas que deban tramitarse y acogerse en la misma audiencia preparatoria, o que, las que habiéndose interpuesto, hayan sido rechazadas por el Tribunal.
- c) En su caso, la demanda debe haber sido contestada, o evacuada en rebeldía.
- d) Debe haberse evacuado el traslado a la demanda reconvenzional, en el evento de que esta existiere.

4.2.5.2. Recepción de la causa a prueba.

Reuniéndose los requisitos antes señalados, el Juez deberá definir si existen o no hechos substanciales pertinentes y controvertidos.

De este examen, pueden surgir dos alternativas:

a) Se estima que no hay hechos substanciales pertinentes y controvertidos. En contra de esta resolución sólo procederá una reposición, que debe interponerse y fallarse de inmediato.

Si no se presenta reposición, o bien es rechazada, el juez da por concluida la audiencia, procediendo a dictar sentencia.

b) Si al contrario, existen hechos substanciales, pertinentes y controvertidos, el Tribunal recibirá la causa a prueba, fijándose los hechos a ser probados.

En contra de esta resolución también procede recurso de reposición, el que debe pedirse y fallarse de inmediato.

4.2.5.3. El ofrecimiento de la prueba.

En este momento de la audiencia el juez se pronuncia respecto de las pruebas que se hayan ofrecido en la demanda, en la reconvencción y en la contestación de la demanda, en la reconvencción y también las que se ofrezcan verbalmente.¹²⁰

Las partes podrán ofrecer cualquier medio regulado por la ley o algún elemento de convicción que pudiera ser pertinente.

Se admitirá la prueba ofrecida que cumpla con estos requisitos:

A.- Las que tengan directa relación con el asunto sometido al conocimiento del Tribunal.

B.- Las que sean necesarias para la resolución del asunto controvertido.

El Tribunal además podrá decretar por sí mismo diligencias probatorias, las cuales deberán llevarse a cabo en la audiencia del juicio.

4.2.5.4. Límites a la prueba.

Las pruebas ofrecidas podrán excluirse por **impertinencia** o **inutilidad**. En efecto, el juez resolverá en el acto sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes.

Luego, sólo se admitirán las pruebas que tengan relación directa con el asunto sometido al conocimiento del Tribunal y siempre que sean necesarias para su resolución, tal como dispone textualmente el artículo 453 N°4; Inc. 1° y 2° del Código del Trabajo.

a) Sobre la prueba impertinente¹²¹

¹²⁰ CORPORACIÓN de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso. Oficina de Defensa Laboral Región de Coquimbo. La Prueba. [En línea] <<http://www.minjusticia.cl/laboral/monica-gajardo.pdf>> [Consulta: 9 de Noviembre 2010]

¹²¹ CORREA SELAME. Óp. Cit. P. 81

La prueba Impertinente es la que no tiene relación directa con el objeto probatorio definido, en efecto:

i) ha sido presentada a hechos no controvertidos.

ii) se pretende probar sobre hechos no afirmados por las partes en los actos de alegación (relevancia de corrección en postulados fácticos).

iii) se pretenden probar hechos no esenciales, no relevantes, o no influyentes para la sentencia.

iv) Cuando se presente prueba que recaer sobre hechos públicos y notorios.

v) cuando se presente prueba no idónea, atendida su naturaleza, para formar convicción sobre un hecho, como cuando se presenta prueba testimonial para acreditar el pago de cotizaciones.

b) La prueba inútil.

La prueba inútil o no necesaria es aquella que se presenta de forma sobreabundante para hechos que pueden probarse con menos elementos probatorios o aquella en que el medio es inadecuado para el fin que persigue.

c) La prueba ilícita.

Dispone el artículo 453 número 4 inciso tercero del Código del Trabajo señala que carecerán de valor probatorio y en consecuencia, no podrán ser apreciadas por el Tribunal las pruebas que las partes aporten y que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales.

Existen fundamentos de distinto tipo para explicar la prueba ilícita.

Fundamento Ético: Tanto el proceso como la sentencia no pueden fundarse en pruebas obtenidas a costa de una ilegalidad conocida, existiendo una doble vulneración que obviamente atenta entre otros principios, con el Debido Proceso.

La búsqueda de la verdad no puede obtenerse a cualquier precio, pues ella no puede vulnerar los derechos fundamentales de las personas.

Hay entonces una limitación del Poder y un compromiso del legislador de proteger, por sobre todo, los derechos fundamentales de las personas.

4.2.5.5. La preparación de prueba.

La prueba se rendirá en la audiencia del juicio oral, salvo la prueba documental, que debe ofrecerse y presentarse en la audiencia preparatoria.

En cuanto a la restante prueba, como regla general, deberá ofrecerse, para lo que será necesaria la realización de las siguientes gestiones referentes a la prueba.¹²²

A) Prueba documental¹²³

La prueba documental solo se podrá presentar en la audiencia preparatoria. Sin embargo deberá presentar conjuntamente con la demanda aquellos documentos que den cuenta de las actuaciones administrativas que se refieren a los hechos contenidos en la demanda o en la contestación.

La impugnación de los referidos instrumentos se deberá realizarse en la audiencia preparatoria.

B) Exhibición de documentos.

¹²² ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE. Op Cit. P. 96.

¹²³ MENDEZ SEQUIERA. Óp. Cit. P. 64.

El número cinco del artículo 453 del Código del Trabajo precisa que la exhibición de instrumentos que hubiere sido ordenada por el Tribunal se verificará en la audiencia de juicio.

La sanción para el evento de no cumplir con la carga indicada consiste en que el juez “podrá” estimar probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba decretada.

C) Prueba confesional.

La prueba confesional se puede solicitar tanto en los escritos principales precedentes a ella (demanda y contestación) o bien en la audiencia preparatoria.

En todo caso, será en ésta audiencia donde el Tribunal la declarará admisible, a fin de que sea evacuada en la audiencia del juicio, para ser luego notificada en ese acto al absolvente, quien quedará así notificado para poder concurrir a la audiencia del juicio a estos efectos.

La absolución de posiciones sólo puede pedirse una vez por parte.

Es menester señalar que si al tiempo de redactar la demanda y la contestación, y en el evento de rebeldía de la parte cuya declaración se solicite en la audiencia del juicio, la sanción será que el juez presumirá efectivas las alegaciones allí contenidas en todo aquello que diga relación con los hechos objeto de prueba.

Si los demandantes fueren varios y se solicitare la citación a confesar de muchos o todos ellos, el juez podrá reducir el número de quienes habrán de comparecer.

D) Prueba testimonial¹²⁴

¹²⁴ Ibid. P. 67

En la audiencia preparatoria se deberá ofrecer la prueba testimonial, individualizándose a los testigos de los que se piensa valerse, a fin de que estos sean citados por el Tribunal.

La citación se practicará mediante carta certificada, por lo que se despachará con una anticipación mínima de ocho días a la fecha de la audiencia al domicilio que señale la parte que los presente, pudiendo declarar hasta cuatro testigos por cada parte.

E) Prueba pericial.¹²⁵

En la audiencia preparatoria podrá solicitarse la práctica de un peritaje, debiendo señalarse con precisión la materia sobre la cual deberá recaer la pericia, designando a la persona del perito o bien solicitándole al Tribunal que la designe. El juez también podrá de oficio disponer la práctica de algún peritaje.

Sin perjuicio de que deberá notificársele su designación por carta certificada, el juez podrá recurrir a cualquier medio idóneo que permita la pronta práctica de la diligencia, debiendo tomar todas las medidas necesarias para asegurar su debida recepción, dejándose constancia de ello en autos.

El informe pericial respectivo será puesto a disposición de las partes en el Tribunal en un plazo de al menos tres días anteriores a la celebración de la audiencia del juicio, debiendo concurrir a esta el perito. Sin perjuicio de aquello, el juez podrá, mediante acuerdo con las partes, eximir al perito de la carga de comparecer a ella.

Si éste no compareciere, podrá declarar de la forma en que lo hacen los testigos.

F) Los oficios.¹²⁶

¹²⁵ Ibid. P. 68

¹²⁶ CORREA SELAME. Óp. Cit. P. 82.

En el evento de que sea necesario despachar algún requerimiento u oficio, se observarán las siguientes reglas:

- El Tribunal despachará los oficios que correspondan cuando se haya ordenado la práctica de alguna prueba que, debiendo verificarse en la audiencia del juicio, requiera citación o requerimiento.

- Cuando se decrete la remisión de oficios, el juez podrá recurrir a cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos que permita la pronta práctica de las diligencias, debiendo adoptar las medidas necesarias para asegurar su debida recepción por el requerido, dejándose constancia de ello.

- Cuando la información se solicite respecto de entidades públicas, el oficio deberá dirigirse a la oficina o repartición en cuya jurisdicción hubieren ocurrido los hechos o deban constar los antecedentes sobre los cuales se pide el informe.

- Las personas o entidades públicas o privadas a quienes se dirija el oficio estarán obligadas a evacuarlo dentro del plazo que fije el Tribunal, el que en todo caso no podrá

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

- El Tribunal sólo dará lugar a la petición de oficios cuando se trate de requerir información objetiva, pertinente y específica.

4.2.6. Fijación de día y hora para la audiencia de juicio.¹²⁷

Se fijará la fecha para la audiencia del juicio, la que deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a treinta días.

¹²⁷ MENDEZ SEQUIERA. Óp. Cit. P. 69.

Si bien no lo ha dicho la ley, se deberá también indicar obviamente la hora en que ésta va a realizarse.

Las partes se entenderán citadas a esta audiencia por el solo ministerio de la ley, aun cuando la preparatoria se haya realizado en rebeldía de alguna de ellas.

4.2.7. Actas.

De la audiencia se levantará acta la que solo contendrá la indicación del lugar, fecha y Tribunal, los comparecientes que concurren a ella, la hora de inicio y termino de la audiencia, la resolución que recae sobre las excepciones opuestas, los hechos que deberán acreditarse e individualización de los testigos que depondrán respecto a éstos y los hechos respecto de los cuales hubo conformidad.

4.2.8. Audiencia de juicio.

4.2.8.1. Finalidad.

La audiencia tendrá básicamente dos finalidades, recibir la prueba ofrecida y dictar sentencia.

4.2.8.2. Estructura de la audiencia.¹²⁸

La audiencia del juicio se inicia con la rendición de la prueba que se hubiese decretado en la audiencia preparatoria.

La regla general es que se inicie con la prueba ofrecida por el demandante, rindiéndose al final la prueba que ordene de oficio el Tribunal.

¹²⁸ Ídem.

En los juicios de despido, la prueba se rendirá en forma inversa, puesto que la rendirá en primer lugar el demandado, quien tiene la carga de acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, no pudiendo alegar hechos distintos como justificativos del despido.

4.2.8.3. Orden de recepción de pruebas.

En la recepción de las pruebas se observará el siguiente orden¹²⁹:

- Prueba documental
- Prueba confesional
- Prueba testimonial
- Restantes medios de prueba ofrecidos.

Sin embargo, el juez puede alterar dicho orden por una causa justificada.

4.2.8.4. La rendición de la prueba.

- a) **La prueba documental:** Los documentos que se hayan acompañado en la demanda, podrán ser impugnados al momento de contestar la demanda y los acompañados en la audiencia preparatoria deberán impugnar en ella, salvo aquellos documentos que se ordenan exhibir por parte del Tribunal, los cuales deben ser acompañados al menos 5 días antes de la audiencia de juicio y deben ser impugnados en ella.
- b) **Prueba confesional:** Es en la audiencia preparatoria en donde eventualmente se dispone la carga de comparecer de aquel cuya confesión se hubiese solicitado, quien quedó citado en ella.

Por regla general, la persona citada a absolver posiciones deberá comparecer personalmente a la audiencia del juicio a fin de ser interrogada por la parte contraria.

¹²⁹ Ibid. P. 70.

La persona citada a absolver posiciones estará obligada a concurrir personalmente a la audiencia. Excepcionalmente, podrá hacerlo mediante un mandatario designado especialmente al efecto, con la condición de que cumpla algunos requisitos:

- a) Que se trate de un mandatario designado especialmente al efecto.¹³⁰
- b) Si dicho mandatario representa al empleador, debe ser alguna de las personas a que se refiere el artículo 4º, esto es, el gerente, al administrador, el capitán de barco y en general la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.
- c) Cuando los demandados fueren varios y se solicitare la citación a confesar en juicio de muchos o de todos ellos, el juez puede reducir el número de quienes deberán comparecer, en especial, cuando estime que sus declaraciones puedan resultar redundantes.

- **Reglas de realización de la confesión:**

- a) Las posiciones para la prueba confesional se formulan en forma verbal, por lo que no se admiten pliegos.
- b) Las preguntas que se formulen deberán ser pertinentes a los hechos sobre los cuales debe versar la prueba.
- c) Deberán formularse en términos claros y precisos.
- d) El Tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá formular a los absolventes, así como ordenarles que precisen o aclaren sus respuestas.

- **Efectos de la confesión:** Los efectos serán diversos según si la persona citada concurra o no a la audiencia a prestar su declaración.

- i. Si ella concurre, habrá que estarse a lo que declare, lo que será apreciado por el juez al tiempo de dictar la sentencia.
- ii. Por el contrario, si no concurre a ella, o si concurriendo se negase a declarar o diere respuestas evasivas, el juez podrá presumirlas como

¹³⁰ CORREA SELAME. Óp. Cit. P. 85.

efectivas, en relación a los hechos objeto de la prueba, las alegaciones de la parte contraria en la demanda o contestación, según corresponda.

c) Prueba testimonial¹³¹: Concurrirán a la audiencia los testigos cuya declaración se solicitara en la audiencia preparatoria y que hubiesen sido citados por el Tribunal.

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

Los testigos podrán declarar ante el Tribunal que conozca de la causa y se admitirá la declaración de hasta cuatro testigos por cada parte.

- Forma de la declaración:

i. **Juramento o promesa.** Los testigos declararán bajo juramento o promesa de decir verdad en juicio, debiendo luego el juez poner en conocimiento del testigo de las sanciones contempladas en el artículo 209 del Código Penal, en la eventualidad de que el testigo incurra en el delito de falso testimonio.

No existen los testigos inhábiles y tampoco se podrán formular tachas respecto a los testigos.

Después de su declaración, las partes podrán hacer las observaciones que estimen oportunas respecto de las circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones.

El testigo deberá declarar al tenor de las preguntas que le formularán las partes y el Tribunal, las que serán necesarias para el esclarecimiento de los hechos sobre los que versa el juicio, pudiendo exigirles que aclaren o precisen sus dichos,

¹³¹ MENDEZ SEQUIERA. Op Cit. P. 72.

ii. En cuanto a la forma de las preguntas. Las preguntas deberán formularse al testigo en términos interrogativos, jamás en forma asertiva.

No podrán contener elementos de juicio que determinen o induzcan la respuesta ni ser impertinentes, esto es, referirse a hechos o circunstancias ajenas al objeto de la prueba, todo lo cual será calificado por el Tribunal sin más trámite.

d) Otros medios de prueba¹³²: Cuando se rinda prueba que no esté expresamente regulada en la ley, el Tribunal determinará la forma de su incorporación al juicio, adecuándola, en lo posible, al medio de prueba más análogo (Art. 454 N° 6).

4.2.8.5. Alegatos finales.

Una vez practicada la prueba, las partes podrán intervenir oralmente en forma breve y precisa, a fin de formular las observaciones que les merezcan las pruebas rendidas y expresar las que estimen son sus conclusiones sobre el juicio.

4.2.8.6. Interrogativo final del juez.

Si a criterio del juez aún hubiere puntos no suficientemente esclarecidos, podrá ordenar ahora a las partes que los aclaren.

4.2.8.7. El acta¹³³.

Al finalizar la audiencia, se suscribirá un acta que firmarán las partes, sus abogados u apoderados y el Tribunal.

El acta contendrá las siguientes menciones:

- e) Lugar y fecha.

¹³² Ibid. P- 116.

¹³³ Ibid. P. 120.

- f) Individualización del Tribunal.
- g) Individualización de las partes comparecientes,
- h) Individualización de sus apoderados y abogados.
- i) Circunstancias que el Tribunal estime necesario incorporar.

4.2.9. La Sentencia Definitiva¹³⁴.

4.2.9.1. Oportunidad para dictar sentencia definitiva.

Existen dos oportunidades en que el juez podrá pronunciar el fallo:

1.- Al término de la audiencia del juicio. Las partes se entenderán notificadas del mismo en ella, hayan o no asistido. En el evento de que ellas no hayan asistido, se trata de una resolución que produce efectos sin notificación.

2.- Dentro de decimoquinto día, contado desde la realización de la audiencia del juicio, en cuyo caso el Tribunal cita a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora al efecto, dentro del plazo referido.

4.2.9.2. Requisitos de la sentencia.¹³⁵

El juez deberá expresar las razones por las cuales asigne valor probatorio, o bien desestime, las pruebas que se rinden en el juicio.

Las razones para aquella operación lógica deben ser índole jurídica, lógica, científica, técnica o bien razones empíricas.

El Tribunal deberá tomar en especial consideración los aspectos relevantes respecto a la prueba rendida, como la multiplicidad, su gravedad, precisión, concordancia y

¹³⁴ Ibid. P. 77

¹³⁵ Ibid. P.78.

conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen “conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador”.

La sentencia definitiva deberá pronunciarse sobre todas las acciones y excepciones deducidas que no se hubieren resuelto con anterioridad, y sobre los incidentes respectivos, pronunciándose sólo sobre éstos, cuando sean previos e incompatibles con aquellas y no hubiesen sido resueltos en la audiencia preparatoria, según hemos explicado al comentar ésta.

Según dispone el artículo 459 del Código del Trabajo, la sentencia definitiva deberá contener:

- a) El lugar y fecha en que se expida.
- b) Una individualización completa de las partes litigantes.
- c) Una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes.
- d) Un análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduzca a esta estimación.
- e) 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 se funde el fallo.
- f) La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del Tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente.

El pronunciamiento sobre el pago de las costas y, en su caso, los motivos que tuviere el Tribunal para exonerar de su pago a la parte vencida.

4.3. Los nuevos procedimientos especiales¹³⁶.

4.3.1. Breve referencia al Juicio de Tutela laboral por violación de derechos fundamentales.

Procede cuando se afectan los derechos fundamentales de los trabajadores. Estos derechos son los consagrados en la Constitución Política, artículo 19, en sus numerales:

- **1º, inciso primero:** derecho a la vida; integridad física y psíquica, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral,
- **4º, 5º:** respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia; y el derecho a la inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada, respectivamente.
- **6º, inciso primero:** libertad de conciencia,
- **12º, inciso primero:** libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa
- **16º:** libertad de trabajo y su protección
- Actos discriminatorios del artículo 2º del Código del Trabajo.

Como norma preclusiva se ha señalado que, una vez interpuesto recurso de protección, no se podrá denunciar según este procedimiento sobre los mismos hechos.

El demandante puede ser el trabajador afectado; sindicato al que pertenece; la Inspección del Trabajo.

¹³⁶ ALBORNOZ SERRANO. Óp. Cit.

Cuando el trabajador afectado haya iniciado un juicio, el sindicato al que se encuentre afiliado, directamente o por intermedio de su organización superior (federación, confederación), puede hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante. En todo caso, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador podrá interponer denuncia, y actuará como parte principal.

La Inspección del Trabajo, a solicitud del Tribunal, emitirá un informe acerca de los hechos denunciados, pudiendo hacerse parte en el juicio.

Si la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una infracción a derechos fundamentales, denunciará estos hechos al Tribunal competente y acompañando el informe de fiscalización correspondiente, pudiendo hacerse parte en el juicio.

La Inspección del Trabajo deberá efectuar, previo a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de corregir las infracciones constatadas.

Si la infracción se hubiere producido con ocasión del despido, la demanda sólo corresponderá al trabajador afectado.

El juez, de oficio o a petición de parte, dispondrá, en su primera resolución, la suspensión de todos los efectos del acto impugnado, cuando de los antecedentes acompañados al proceso aparezca que existan lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles, todo aquello bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 UTM, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada.

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

Con el mérito del informe de fiscalización, cuando corresponda, de lo expuesto por las partes y de las demás pruebas del juicio, el Juez dictará sentencia en la misma audiencia o bien, dentro de décimo día.

La sentencia definitiva deberá contener lo siguiente:

- a) La declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada;
- b) En caso afirmativo, deberá ordenar su cese inmediato.
- c) Las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, incluidas las indemnizaciones que procedan.
- d) La aplicación de las multas a que hubiere lugar.

4.3.2. Breve referencia al juicio de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas.¹³⁷

Las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social y a sus reglamentos que aplique la Inspección del Trabajo.

La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable judicialmente dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde su notificación.

Dicha reclamación se dirigirá en contra del Jefe de la Inspección Provincial o Comunal a la que pertenezca el fiscalizador que aplicó la sanción.

Admitida la reclamación a tramitación se ésta se regirá por el procedimiento de aplicación general, a menos que la cuantía de la multa, al momento de la dictación de la resolución que la impone o de la que resuelve la reconsideración administrativa respecto de ella, sea igual o inferior a 10 IMM, caso en el cual, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio.

¹³⁷ CORREA SELAME. P. 151 a 157

4.3.3. El Procedimiento Monitorio.¹³⁸

Desde un punto de vista terminológico “monitorio”, significa avisar o advertir, el cual es insuficiente desde un punto de vista jurídico, puesto que monitorio sería aquel a mitad de camino, entre el procedimiento declarativo y de ejecución, que asienta sus bases en dos principios:

- Una emisión de orden de pago por el juez, sin audiencia de parte, a la vista de la solicitud unilateral del acreedor.
- La oposición inmotivada del demandado, que hace ineficaz la orden de pago.

Cabe hacer notar que el primer diseño del procedimiento monitorio contenido en la ley N° 20.087, fue sustituido por el de la ley N° 20.260.

4.3.3.1. Ámbito de aplicación.

El procedimiento Monitorio, según se establece en el artículo 496 del Código del Trabajo, tiene aplicación en los asunto cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar los aumentos a que hubiere dado lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.¹³⁹

En consecuencia, no considera al momento de determinar la cuantía del asunto la sanción pecuniaria asociada con la fracción del inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, que son los pagos al trabajador despedido correspondiente a las remuneraciones hasta la convalidación del despido, no encontrándose el empleador al día en el pago de las cotizaciones previsionales.

¹³⁸ Ibid. P. 7.

¹³⁹ CASTRO PEZOA y TORDESILLA. Óp. Cit. P. 74.

También tiene aplicación en la contendas del artículo 201 del Código del Trabajo, que se originan por infracción del fuero maternal.

Sin perjuicio de lo expuesto, se ha extendido además la aplicación a los asuntos en que se establezca reclamación judicial en contra de las resoluciones dictadas por los servicios administrativos o de fiscalización, tanto en el cumplimiento de legislación laboral y previsional, cuando la cuantía no exceda de diez ingresos mínimos mensuales, incluyendo las emanadas de la Dirección del Trabajo, con excepción de las que imponen multa administrativa o se pronuncian ante una reconsideración de ésta, las que se someten al procedimiento de aplicación general.

4.3.3.2. Tramitación del procedimiento monitorio.

Según señala el profesor Correa Selamé, el procedimiento monitorio se desarrolla de la siguiente forma¹⁴⁰

- a) Reclamación administrativa previa.
- b) Llamado a Conciliación.
- c) Remisión de los antecedentes al juzgado competente por la Inspección del Trabajo.
- d) Examen de la demanda y la resolución recaída en ella.
- e) Reclamo ante el mismo Tribunal dentro de cinco días.
- f) Audiencia Preparatoria.
- g) Sentencia.
- h) Apelación.

En este procedimiento sólo se genera un proceso contradictorio a partir de la oposición del requerido, respondiendo así el procedimiento monitorio a la idea de obtener sentencia en un lapso de tiempo breve, con una mínima intervención del órgano jurisdiccional, admitiendo una fase de contradicción sólo en caso de oposición del requerido.

¹⁴⁰ CORREA SELAME. Óp. Cit. P. 148.

a) Reclamación administrativa previa¹⁴¹: Previo al inicio de una eventual acción judicial, es necesario que se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

La Inspección del Trabajo es el órgano competente para conocer del presente procedimiento, el que se presenta con la interposición del correspondiente reclamo, para luego fijar un día y hora para la realización del comparendo de respectivo.

Este comparendo es, en esencia, una audiencia de conciliación, la que se notifica mediante carta certificada o mediante un funcionario de dicha repartición, el que actúa como ministro de fe.

El artículo 508 del Código del Trabajo dispone que la citación mediante carta certificada se dirija al domicilio que las partes fijen en el contrato de trabajo, en el instrumento colectivo o que conste en los registros de la Inspección del Trabajo. La citación deberá hacerse personalmente, o entregarse, en su defecto, a persona adulta que se encuentre en el domicilio del reclamado.

En cuanto a la notificación de la primera resolución al demandante de autos, debiera notificarse por el estado diario, según las reglas generales, pero en la práctica, igualmente los Tribunales en lo laboral notifican de la referida resolución al demandante mediante carta certificada.

Las partes concurren al comparendo con los instrumentos probatorios de que dispongan, aunque en la realidad, a pesar de la redacción genérica de dicha disposición, sólo se refiere a la prueba documental (contratos de trabajo, balances, comprobantes de asistencia u otro que resulta pertinente).

Dicha disposición es congruente con la finalidad arribar a un acuerdo en la fase administrativa del conflicto laboral, facilitado por la intervención del conciliador con lo expuesto por las partes, y de los antecedentes instrumentales ya mencionados.

¹⁴¹ MENDEZ SEQUIERA. Óp. Cit. P. 108.

Las partes que asistan deberán fijar domicilio dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funciona el Tribunal respectivo.

Se levantará acta de todo lo obrado, entregándose copia autorizada a las partes que asistan.

En los asuntos comprendidos en el artículo 503 del Código del Trabajo, se estima que no es necesaria ¹⁴² la reclamación administrativa previa, puesto que lo reclamado emana de la actuación del órgano administrativo correspondiente.

b) Conciliación en la etapa administrativa¹⁴³: Una eventual conciliación total en sede administrativa da término al conflicto, ya sea total o parcialmente.

Si el denunciante no se presenta al comparendo, se despacha una segunda citación.

No asistiendo el denunciante al nuevo comparendo fijado, los antecedentes serán archivados, lo que no obsta, de modo alguno, a su derecho para recurrir judicialmente de acuerdo a las reglas generales.¹⁴⁴

c) Remisión de antecedentes al juzgado competente: En el evento de celebrarse el comparendo, aun sin la presencia del demandado, y no existiendo conciliación, el Inspector del Trabajo remite al juzgado competente el acta de celebración del mismo y todos los instrumentos que hayan sido acompañados por las partes.

d) La demanda: En las controversias señaladas en el artículo 201 del Código del Trabajo, y en los casos en que se hay cumplido la reclamación administrativa exigida en

¹⁴² ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE. Óp. Cit. P. 122

¹⁴³ CASTRO PEZOA y TORDESILLA. Óp. Cit. P. 275.

¹⁴⁴ “En caso que el reclamante no se presentare al comparendo, estando legalmente citado, se pondrá término a dicha instancia, archivándose los antecedentes.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, el trabajador podrá accionar judicialmente conforme a las reglas del procedimiento de aplicación general regulado en el Párrafo 3° del presente Título”.

el artículo 497 del citado cuerpo legal, no obteniéndose el acuerdo deseado, se podrá interponer la demanda correspondiente.

Dicha demanda, que debe plantearse por escrito y con las menciones del artículo 446 del Código del Trabajo, se interpone dentro del término establecido tanto en los artículos 168 y 201 del Código del Trabajo, conforme lo establece el inciso primero del artículo 499 del citado cuerpo legal. Cabe decir que una eventual reclamación administrativa tiene el poder de suspender los términos de caducidad y prescripción.

Además debe acompañarse al libelo el acta levantada ante la Inspección del Trabajo.

El artículo 500 del Código del Trabajo precisa la actitud del Tribunal en el evento de acoger o rechazar las pretensiones del demandante, o bien, citar a una audiencia cuando estima que carece de los antecedentes suficientes para emitir pronunciamiento.

Esta tercera alternativa fue introducida por la ley 20.260, siendo ajena a la lógica de los procedimientos monitorios, por cuanto en ellos sólo opera una eventual oposición de parte activa en la fase contradictoria del juicio, y de no producirse ésta, esta concluiría sin más trámite.

En el artículo 500 del Código del Trabajo dispone que para que el juez emita pronunciamiento, debe tener en cuenta la complejidad del asunto, la comparecencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado, y en el evento de no existir antecedentes para dicho pronunciamiento, cita a audiencia de conciliación y prueba.

e) Reclamación contra la resolución del tribunal que resuelve sobre la demanda¹⁴⁵: Esta resolución se notifica conforme las reglas generales al demandado de

¹⁴⁵ ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE. Óp. Cit. P. 126

autos, y al demandado mediante carta certificada, en atención a que la naturaleza de la resolución, la cual cita a las partes a una audiencia de conciliación y prueba.

En su substanciación, regirá el procedimiento de aplicación general contenida en el párrafo tercero del capítulo segundo del Título primero del Código del Trabajo, correspondiente a los artículos 446 y siguientes.

Las partes dispondrán de un plazo de diez días para reclamar contra la resolución contados desde su notificación.

El efecto de la referida notificación tiene un doble objetivo, los cuales son impedir que la resolución recurrida quede a firme y por consecuencia, activar el contradictorio en el procedimiento, transformándolo en un procedimiento de carácter controversial, el cual deberá concluir con una sentencia definitiva, por lo que se concluye que esta forma de interposición de recursos excluiría la interposición de recursos ordinarios.

¹⁴⁶Se señala que si el juez desestimara la demanda, no podría considerarse como una sentencia interlocutoria que ponga término al juicio o haga imposible su continuación,¹⁴⁷ puesto que ninguna de estas situaciones ocurre en realidad, siendo esta facultad que tiene las partes de reclamar la forma que la ley ha establecido a fin de que se revierta la resolución que desestimaba la acción de plana.

f) Audiencia preparatoria: Si es estimada la reclamación planteada por parte del Juez del Trabajo, deberá citar a una audiencia de contestación, conciliación y prueba.

Dicha audiencia tendrá lugar sólo con la parte que asista, debiendo celebrarse dentro de quince días siguientes a la presentación de la reclamación correspondiente.

En el evento de que el empleador reclame sólo parcialmente de las pretensiones del trabajador, se aplicará lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo, dándose

¹⁴⁶ Ibid. P. 57

¹⁴⁷ Código del Trabajo, artículos 476 y 502.

inicio a la ejecución si dentro de quinto día no se acredita el cumplimiento, siguiéndose con la tramitación del procedimiento monitorio en todo lo que no ha sido impugnado.

En el comparendo las partes deberán asistir con todos sus medios de prueba, en el cual, si comparecen mediante mandatario, éste deberá estar expresamente investido de la facultad de transigir.

Es menester señalar que si no se ha dado una solución específica a la falta de comparecencia de ambas partes a la audiencia decretada, por lo que deberá aplicarse la norma supletoria por la cual, en el evento de que las partes no acepten, podrán éstas, por una sola vez, conjunta o separadamente y dentro de quinto día desde la fecha en que debió realizarse la audiencia, pedir nuevo día y hora para su realización, según lo dispone el inciso segundo del número del artículo 453 en relación con el inciso segundo del artículo 423 del Código del Trabajo.

g) La sentencia en el procedimiento monitorio¹⁴⁸: El artículo 501 del Código del Trabajo ordena que el Juez debe dictar sentencia al término de la audiencia de estilo, dicha sentencia contendrá las menciones indicadas en los numerandos 1,2,5,6 y 7 del artículo 459 del Código del Trabajo.

En consecuencia, la sentencia definitiva deberá expresar la fecha y lugar en que expide, la singularización de las partes en conflicto, la enunciación de los fundamentos de derecho y la decisión del asunto controvertido, a lo que se suma el pronunciamiento sobre las costas.

Sin embargo¹⁴⁹, no existe en las disposiciones citadas la obligación de dictar un fallo motivado, puesto que proceso sólo desembocaría en una controversia de hecho, con pruebas rendidas por las partes a fin de formar convicción.

¹⁴⁸ ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE. Óp. Cit. P. 129.

¹⁴⁹ Ibid. P. 129.

A partir de aquello, se prescinde de algo esencial, que es el hecho de que la prueba no solamente se satisface por el hecho de presentarla, sino que además comprende el derecho a que sea considerada o desechada por el sentenciador.

Dicha resolución motivada, permite que una resolución se ajuste a las exigencias de un procedimiento racional o justo.

f) Recursos que proceden¹⁵⁰: Según dispone el artículo 502 del Código del Trabajo, éste señala que las resoluciones dictadas en procedimiento monitorio son susceptibles de todos los recursos que dicho cuerpo legal establece, excepcionando el recurso de unificación de jurisprudencia de los artículo 483 y siguientes del cuerpo legal citado.

¹⁵⁰ Ibid. P. 130.

CAPÍTULO IV

EL DEBIDO PROCESO EN LA REFORMA PROCESAL LABORAL: APLICACIÓN DEL PRINCIPIO EN LOS PROCEDIMIENTOS ORDINARIO Y MONITORIO.

1. Apreciaciones generales.

Dentro del contexto de los nuevos procedimientos de la justicia en materia laboral hay que distinguir la manifestación concreta de las distintas garantías de un racional y justo procedimiento, para observar y analizar la verificación del principio de Debido Proceso en esta gran reforma procesal.

Los procedimientos en cuestión, y en especial el procedimiento de aplicación general y el monitorio, que son el objeto principal de este trabajo, deben, por lo tanto, tener incorporados los principios y garantías que aseguran a las partes, y, por supuesto, a toda la sociedad que potencialmente podría acudir a los tribunales de justicia, la efectiva vigencia y desarrollo de la función jurisdiccional a través de un Debido Proceso.

Los principios formativos del procedimiento a que se hace referencia, y que son expresamente contemplados por la normativa procesal laboral, son: oralidad, publicidad, concentración, intermediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia, gratuidad.

Tal como se señaló anteriormente¹⁵¹, las garantías principales de un racional y justo procedimiento, de acuerdo a lo establecido por la doctrina, se reúnen en las siguientes:

1. Garantía de igualdad ante la ley y ante todo órgano que ejerza jurisdicción.
2. Garantía de Notificación y audiencia del afectado. Oportuno conocimiento de la acción. Emplazamiento. Bilateralidad de la audiencia.

¹⁵¹ Vid Supra, capítulo I.

3. Garantía de Producción libre de pruebas conforme a la ley.
4. Garantía de presentación de pruebas, recepción y examen.
5. Garantía de una pronta y justa resolución del conflicto.
6. Garantía de plazo razonable para la dictación de sentencia.
7. Garantía de tribunal independiente, imparcial y objetivo.
8. Garantía de tribunal natural, preconstituido por la ley.
9. Garantía de posibilidad de revisión del fallo por un tribunal superior.
10. Garantía de publicidad de los actos jurisdiccionales.
11. Garantía del derecho a la acción.
12. Garantía de acceso a la adecuada asesoría y defensa letrada.
13. Garantía de fundamentación de sentencias.
14. Garantía de procedimiento que conduzca a una pronta y justa resolución del conflicto.
15. Garantía de igual tratamiento de las partes dentro del procedimiento.

Preliminarmente se puede indicar que es posible observar eventuales conflictos entre las normas procedimentales y el principio del Debido Proceso respecto a los siguientes aspectos generales:

- La Constitución Política establece, en su artículo 19 N° 3 que corresponde al legislador establecer las garantías de un racional y justo procedimiento, por lo que cabrá espacio a la discusión cuando se verifica una actuación procesal no contemplada por la ley, y que, en cambio, ha sido entregada a la decisión del juez con amplias facultades. Podría ser que, de soslayo, se esté dando lugar a la delegación de la función legislativa, encomendando al juez definir lo que considere como justo y racional a la hora de establecer una actuación en el proceso.

- Una característica del nuevo proceso laboral chileno es el reforzamiento del principio de Impulso Procesal de Oficio y de Investigación de Oficio. Esta amplitud de atribuciones del juez puede resultar un exceso.

- Se observan diversas disposiciones del procedimiento monitorio que pueden encontrarse en entredicho respecto a que efectivamente garanticen el Debido Proceso, especialmente en lo que se refiere a la bilateralidad de la audiencia y la producción y examen de prueba. Al respecto se han planteado críticas desde el punto de vista doctrinario y desde las partes y sus abogados.

- Existe, también, discusión respecto de la naturaleza del procedimiento requerido en forma preliminar al juicio monitorio, que se debe efectuar ante el órgano administrativo, y su relación directa o no con el procedimiento monitorio.

- Por último, la práctica ha evidenciado desventajas indeseables en materia socio-económica para los empleadores de las micro, pequeñas y medianas empresas, como consecuencia del afán de la legislación procesal laboral de dar protección preferencial a los trabajadores como forma de paliar la desigualdad de las partes de la relación laboral.

2. Normas comunes a todo procedimiento laboral.

2.1. Normas supletorias para completar aquellas disposiciones reguladoras de los procedimientos del Código del Trabajo. (Artículo 432 del Código del Trabajo).

El legislador ha establecido la supletoriedad de normas para complementar aquellas que regulan los procedimientos en juicios del Trabajo, y, además, ha señalado un orden o secuencia en la aplicación de las mismas, de modo tal que en el caso del procedimiento general u ordinario laboral se aplicarán en forma supletoria las normas de los libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que éstas sean contrarias a los principios que informan el proceso de la justicia laboral, y en el caso de los procedimientos laborales especiales la supletoriedad ocurre, primeramente, por aplicación de las normas del procedimiento de aplicación general laboral, y luego de ello, por la aplicación de las normas del Código de Procedimiento Civil.

Sin embargo, hay que tener presente que es requisito para aplicar las normas del Código de Procedimiento Civil en aquello no contemplado por el Código del Trabajo que aquéllas no contraríen los principios formativos del procedimiento laboral, lo cual será apreciado por el juez, quien tiene la facultad de disponer las formas en las que se integrarán dichas normas a las actuaciones respectivas.

¿Cuánta puede ser la extensión de esta facultad del juez? Habría que analizar cada uno de las lagunas legales posibles, tarea que no es posible realizar plenamente desde un punto de vista meramente teórico.

No obstante, sea cual sea la situación que amerite que el juez utilice esta facultad, deberá siempre tener presente que se le ha entregado un gran poder, que consiste, en definitiva, en concretar las garantías de un racional y justo procedimiento a la hora de decidir en qué forma se realizarán las actuaciones en el juicio. En esto deberán procurar someterse a los imperativos legales manifestados por los principios formativos del proceso, especialmente la publicidad, buena fe y bilateralidad de la audiencia.

2.2. Posibilidad de litigación a través de medios electrónicos u otros. (Artículo 433 y 442 del Código del Trabajo).

La ley contempla que las partes podrán solicitar, para sí, la realización de actuaciones procesales, fuera de audiencias, a través de medios electrónicos que permitan su adecuada recepción, registro y control. El tribunal podrá autorizar o no esta forma de comunicación. La autorización del tribunal puede permitir que la parte sea notificada de resoluciones a través de correo electrónico –salvo de la demanda, su resolución, y de la sentencia-, o bien, permitir la recepción de escritos por esa misma vía. El valor de dichas actuaciones es idéntico a las presentaciones que se realizan por escrito a través del órgano administrativo o secretaría del Tribunal.

También se podrá solicitar la notificación de resoluciones por cualquier otro medio que la parte que lo pide señale, y en tal caso se deberá dejar constancia de haberse efectuado la notificación en la forma requerida.

Aunque se trata de actuaciones judiciales que acontezcan fuera de audiencia, eso no implica que tengan una menor relevancia en el proceso, por lo que el control y registro adecuado serán fundamentales para el resguardo del Debido Proceso, debiendo respetarse las garantías de publicidad, notificación y bilateralidad de la audiencia.

La utilidad de la comunicación a través de medios electrónicos también abre la posibilidad de facilitar las comunicaciones del tribunal con terceros, tales como la solicitud de información a organismos públicos o privados, la expedición de exhortos a otros tribunales, o la notificación del requerimiento de actuación de peritos. Todo ello debe guardar perfecta armonía con las garantías señaladas.

2.3. Asistencia letrada y mandato judicial. (Artículos 426, 431, 434 del Código del Trabajo)

Las partes deben comparecer ante el Tribunal del Trabajo con patrocinio de abogado y representadas por persona legalmente habilitada para actuar en juicio. Esto permite a la parte el ejercicio de los derechos del procedimiento respaldado por el adecuado conocimiento de las normas aplicables

Cabe tener presente que el mandatario judicial tendrá de pleno derecho la facultad de transigir, lo que muestra el espíritu de la ley de promover la solución de la controversia y la celeridad. Además, para efectos de facilitar la ejecución del título ejecutivo, se entienden otorgados el patrocinio y el mandato tanto para el juicio declarativo como para la prosecución ante el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional.

La parte que goce de privilegio de pobreza podrá acudir al patrocinio y representación de la Corporación. La defensa laboral gratuita se entregará a aquellos que ganen menos de \$388.000.- y a todas las mujeres con fuero maternal¹⁵².

Se plantea el debate respecto a estas normas en relación a la efectiva vigencia del Debido Proceso, considerando que el acceso a la adecuada asesoría y defensa letrada es una garantía del Debido Proceso, y, además, tiene directa relación con la garantía de igual tratamiento de las partes dentro del procedimiento, expresado en la igualdad económica ante el litigio que permita a todas las partes del conflicto el debido acceso a la justicia.

Respecto a si existe un reglamento, dictamen, u otro tipo de norma, que establezca requisitos o condiciones para acceder a la defensoría laboral gratuita prestada por las Oficinas de Defensoría Laboral, se debe concluir que no hay normativa al respecto, aplicándose criterios de focalización asociados a nivel de ingreso del trabajador, cuantía de la demanda y algunos específicos en el caso de los sindicatos¹⁵³.

En efecto, mientras que la ley parte del supuesto de que son los trabajadores los que siempre se encuentran en desventaja en la relación contractual laboral, entregándoles diversas herramientas que lo pongan en una relación de igualdad con el empleador, como es el caso de la defensa laboral gratuita, resulta que se da una suerte de discriminación y olvido de lo que significa el acceso a la debida asesoría letrada para el caso de los pequeños empleadores. "Los defensores [laborales gratuitos] están pensados para otorgarle defensa gratuita a aquellos trabajadores que no cuenten con las condiciones económicas para contratar un abogado y para eso hemos fijado como remuneración última del trabajador de 388 mil pesos como líquida, de tal manera que se estaría llegando del 70 por ciento de la fuerza laboral del país"¹⁵⁴.

¹⁵² El monto establecido como cifra de corte fue determinado por el Ministerio de Justicia, en un trabajo conjunto con las Corporaciones de Asistencia Judicial. No obstante ello, las Corporaciones de Asistencia Judicial no están conformes con el límite establecido porque resulta ser un parámetro que más bien discrimina a muchas personas y familias, pues, no considera las circunstancias particulares de cada caso, en que la suma en dinero no refleja fielmente las condiciones de pobreza del afectado.

¹⁵³ RUTTE CISTERNAS CARLA, Coordinadora Técnica Área Laboral Corporación de Asistencia Judicial R.M

¹⁵⁴ LUKSIC, Zarko, citado en "TRIBUNAL Laboral en la RM buscará beneficiar a trabajadores con menos recursos" [En línea] Cooperativa.cl. 18 de julio de 2009. < <http://www.cooperativa.cl/tribunal->

En este sentido, se ha señalado que son las empresas no tan grandes, los pequeños empleadores, los que acusan el costo adicional que la necesaria asesoría letrada significa, puesto que, frecuentemente, no califican para tener privilegio de pobreza y acudir a los servicios regulares de la Corporación de Asistencia Judicial, ni tienen un patrimonio que les permita financiar los honorarios de un abogado. Michael Laurie, abogado y asesor laboral, expresó que las pequeñas y medianas empresas plantean que si para los trabajadores existe la defensoría laboral “financiadas por los impuestos de todos los chilenos”, bien podría haber un financiamiento estatal para que las Pymes se procuren la asistencia de un abogado¹⁵⁵. Otros, en tanto, sugieren que las pequeñas y medianas empresas deberían asociarse en gremios y buscar así las mejores ofertas de servicios jurídicos en el mercado. Por su parte, la actual senadora de la República, Soledad Alvear, expresó que debería considerarse, a futuro, la posibilidad de una defensoría laboral gratuita para las micro y pequeñas empresas¹⁵⁶.

Por otra parte, en cuanto al monto de ingresos que determina el límite de acceso a defensoría laboral gratuita, la senadora ha opinado que podría establecerse una modificación, adoptando un sistema similar al que existe para la defensoría penal, donde se establece una gradualidad de copago para situaciones de mayores ingresos.

La defensoría laboral debería estar disponible para los empleadores y empresarios, y bien podría establecerse que los beneficiados a ello accedan en cuanto acrediten un determinado nivel de utilidades de la empresa.

[laboral-en-la-rm-buscar-beneficiar-a-trabajadores-con-menos-recursos/prontus_nots/2009-07-18/142706.html](http://www.justicialaboral.cl/noticias/118-la-nueva-justicia-laboral-requiere-cambios.html)> [Consulta: 02 de Septiembre de 2010]

¹⁵⁵ MAZZO ITURRIAGA, Rodrigo. “Como va la implementación de la reforma procesal laboral”. [En línea] Biblioteca del Congreso Nacional de Chile – BCN. 13 de Octubre de 2009. <http://www.bcn.cl/carpeta_temas_profundidad/reforma-procesal-penal-2> [Consulta: 24 de Agosto de 2010]

¹⁵⁶ Citada por EL MERCURIO ECONOMÍA Y NEGOCIOS. “Expertos coinciden en que la nueva justicia laboral requiere cambios” [En línea] 24 de agosto de 2009. <http://www.justicialaboral.cl/noticias/118-la-nueva-justicia-laboral-requiere-cambios.html> [Consulta: 30 de agosto de 2010]

Siguiendo con las observaciones a la institución de la Defensoría Laboral Pública, existen otras críticas posibles: El diseño de la defensoría no cumple con un estándar de independencia respecto del poder político, porque depende directamente del Ministerio de Justicia, lo cual pugna con los conflictos de intereses latentes entre política de gobierno y política laboral y/o sindical.

Por otro lado, y en un tema que tiene una enorme profundidad y sobrepasa con mucho los márgenes y propósitos de esta memoria de licenciatura, ocurre una situación muy particular en cuanto al régimen de defensa laboral para empleados públicos: El trabajo de los funcionarios públicos se rige, en primer lugar, por el Estatuto Administrativo, pero, la norma de clausura en materia laboral siempre lo será el Código del Trabajo. Además, es necesario tener presente que, dentro de la planta de empleos públicos, trabajan personas que no tienen la calificación de empleados públicos, y se rigen sus relaciones laborales íntegramente por las normas del Código del Trabajo, lo que provoca que, en definitiva, éstos sean beneficiados por los múltiples beneficios que otorga esta legislación, estableciendo importantes diferencias en relación a sus pares de los mismos lugares de trabajo que sí tienen calificación de empleados públicos.

En el resto de los casos, podría ser aplicable aplicarse eventualmente para contrataciones bajo la modalidad de honorarios, siempre y cuando se pueda probar dependencia y subordinación.

2.4. Plazos. (Artículos 435 del Código del Trabajo).

Todos los plazos establecidos para los procedimientos en materia laboral son fatales, por lo que, de acuerdo al principio de actuación de oficio del tribunal, corresponderá al juez dictar la resolución respectiva para dar curso al proceso una vez transcurrido el plazo, sin necesidad de solicitud de parte, aunque esta puede presentarse. No son fatales, sin embargo, aquellos plazos referidos a actuaciones propias del tribunal. Los términos de días son de días hábiles, y no se aplica el feriado judicial en esta materia.

Uno de los principales efectos positivos de la reforma procesal tiene que ver con los plazos, porque con los nuevos procedimientos se respeta el cumplimiento de la celeridad del proceso. Los plazos, por regla general, se cumplen, y no se da la situación del sistema anterior, de aplazar un juicio por largo tiempo, incluso años, en que el trabajador se encontraba en la incertidumbre y desamparo.

Con esto se da aplicación a la garantía de contar con una pronta y justa resolución del conflicto, según lo ordena el artículo 77 de la Constitución Política al hablar de una “pronta y cumplida administración de justicia”, así como a la garantía de un plazo razonable para la dictación de una sentencia. Como se dijo anteriormente, la existencia de un proceso expedito es esencial para estar en presencia de un Debido Proceso, y lo contrario implica, en los hechos, una irracionalidad y una denegación de justicia.

Al respecto se puede agregar que hacia el mes de julio del año 2010, la duración promedio de un procedimiento ordinario en materia de juicios del trabajo era de 58 días corridos, frente al año que duraba, aproximadamente, un procedimiento del anterior sistema, según las cifras registradas por la Defensoría Laboral¹⁵⁷.

2.5. Notificaciones. (Artículos 436 a 442, y 457 del Código del Trabajo).

Sin duda, se trata de otra de las instituciones más importantes a la hora de garantizar un Debido Proceso, puesto que la debida y oportuna notificación garantiza la igualdad ante la ley, el oportuno conocimiento de la acción, y la bilateralidad de la audiencia.

Al respecto, la ley establece que la primera notificación a la parte demandada deberá realizarse personalmente, entregándosele copia íntegra de la solicitud y su respectiva

¹⁵⁷ Fuente: CORPORACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL. Estadísticas nacionales. Reforma justicia laboral. [En línea] Ministerio de Justicia, Gobierno de Chile. Santiago, agosto de 2010. http://www.minjusticia.cl/laboral/estadistica_%20julio2010.pdf [Consulta: 02 de septiembre de 2010]

resolución. Al demandante, en tanto, se le notificará ésta primera resolución por estado diario.

Se trata de la primera, y tal vez única, notificación que se haga por escrito en el procedimiento, puesto que las demás actuaciones deberán llevarse a cabo en las audiencias, entendiéndose notificadas las partes en éstas en el mismo acto. Por ello se puede afirmar que se traslada a la parte la carga procesal de asistir a las audiencias a fin de tomar conocimiento de las actuaciones del proceso y ser debidamente oído cuando corresponda.

Es más, en relación a las notificaciones que se realizan dentro de la audiencia, las resoluciones más importantes, como son la sentencia definitiva o la sentencia parcial dictada en audiencia preparatoria o de juicio, las partes se entienden notificadas en el acto, aun cuando no hayan concurrido a la audiencia. También se entienden notificadas en la audiencia posterior que fije el juez para el sólo efecto de dictar sentencia, aunque no asistan a ésta.

Con el propósito de facilitar la notificación personal la ley establece que será efectuada por el funcionario que determine el tribunal, de acuerdo a las circunstancias geográficas y demás del caso, procurando la eficacia de la actuación. Y si la parte lo prefiere, podrá encargar a su costa la notificación por un receptor judicial.

Se valora que las notificaciones sean gratuitas para el trabajador gracias a que se pueden realizar a través de un funcionario designado por el tribunal, porque el trámite en el sistema antiguo significaba un costo elevado al tener que contratar los servicios de un receptor, y terminaba siendo un desincentivo para la litigación aun a pesar de que se trataba de la petición de reconocimiento de sus propios derechos laborales.

La debida notificación personal podrá realizarse en los días y horarios que establece la ley, procurando ocasionar la menor molestia al notificado. Además, se faculta al juez para ordenar que la notificación se practique en horarios diferentes a los indicados en la ley para el caso de tratarse de la morada o lugar donde pernocta el notificado; o lugar donde ordinariamente trabaja; o recinto del tribunal, por motivos fundados.

En este punto resulta importante tener presente la situación especial que se da cuando el demandado es el trabajador, ya que si se le notifica en su lugar de trabajo, que corresponda a la empresa, faena o establecimiento con la que litiga, esta notificación deberá ser siempre personal, sin excepción. “Se trata de una norma de garantía que permite el derecho a defensa del trabajador, desde que en caso contrario, si se admitiere otra forma de notificación, podría quedar en la indefensión, especialmente considerando los casos en que se puede ésta producir, por ejemplo, si se trata de una solicitud de autorización judicial cuando aquél estuviere amparado por un fuero sindical o cuando la empresa requiriere de la formación de un grupo de emergencia en la negociación colectiva”¹⁵⁸.

El inciso final del artículo 437 señala que para el caso de realizarse la notificación en un día inhábil los plazos comenzarán a correr desde las cero horas del día hábil inmediatamente siguiente.

Existe una notificación personal especial en materia laboral que consiste en que, en el caso de que no sea posible practicar la notificación personal, por no ser habida la persona a quien debe notificarse, se podrá entregar copia de la resolución y de la solicitud a persona adulta que se encuentre en el lugar, o fijar en un lugar visible un aviso que dé noticia de la demanda, con la identificación de las partes, la materia, el juez que conoce del asunto y las resoluciones que se notifican. Asimismo, cuando se trata de edificios o condominios con acceso restringido, el aviso y las copias se entregarán al portero o encargado del edificio, dejando constancia de ello.

Pero esta alternativa a la notificación personal sólo podrá realizarse en cuanto el ministro de fe encargado de la diligencia haya establecido cuál es domicilio del demandado o el lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, y se trate de una persona natural que se encuentre en el lugar del juicio. De ello el ministro de fe deberá dejar constancia.

¹⁵⁸ ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE. “Manual de Juicio del Trabajo”. Academia Judicial. Santiago, Chile, 2008. P. 60.

La eficacia de esta notificación especial es fundamental para lograr el debido emplazamiento de la parte, y con ello dar efectivo cumplimiento a las garantías de oportuno conocimiento de la acción y bilateralidad de la audiencia. Por ello, esta actuación se ha resguardado por el legislador ordenando al ministro de fe que practique la notificación especial dar aviso a ambas partes de lo acontecido con esta diligencia, mediante carta certificada, gestión que deberá realizar el mismo día en que se efectuó o bien, a más tardar, el día hábil siguiente. Sin embargo, esta prevención no termina de ser un completo resguardo para el que ha sido notificado de esta manera especial, porque la omisión del aviso por carta certificada no invalida la notificación, y sólo genera la responsabilidad del infractor.

El Código establece, además, que en caso que la notificación deba hacerse a personas cuya individualización o domicilio sea difícil de determinar o que por su cantidad sea complicada su realización, el juez podrá disponer que la notificación se realice por la publicación de un aviso de un extracto que contenga un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella, o por cualquier medio idóneo que garantice el derecho a la defensa y los principios de igualdad y de bilateralidad de la audiencia. Una vez más, el legislador está dando cabida a facilitar las actuaciones del procedimiento, estableciendo los márgenes que garanticen el Debido Proceso.

No obstante, hay que tener presente que la ley no ha definido lo que se entiende por “medio idóneo”, por lo que la determinación queda entregada al juez. Es así como queda abierta la posibilidad de utilización de medios, los que pueden ser de muy diversos tipos, a disposición de la creatividad del juez y la de las partes que innoven en sus solicitudes. Entre esta multiplicidad de opciones, como medios escritos, orales, electrónicos, a través de terceros, etcétera, será fundamental el control que lleve el tribunal respecto al cumplimiento de la función de conocimiento oportuno de la acción, llevando, al menos, un registro de la emisión del mensaje. Por ello deberá optarse por aquél medio que mejor satisfaga las garantías del Debido Proceso.

En el caso de realizarse la notificación por un aviso publicado en el Diario Oficial o un diario de circulación nacional o regional, se publicará por una sola vez, y en caso de hacerse en el Diario Oficial, esta gestión será gratuita para los trabajadores.

La notificación de una resolución que ordene la comparecencia personal de las partes y que no haya sido dictada en una audiencia debe ser notificada por carta certificada, entendiéndose practicada la gestión al quinto día después de la entrega a correos, lo cual quedará registrado en el Tribunal. Para ello, las partes deberán designar en su primera actuación un lugar dentro de los límites urbanos de la ciudad asiento del tribunal, bajo apercibimiento de ser notificados en este caso por el estado diario sin necesidad de solicitud de parte ni previa orden del tribunal.

Respecto de las restantes notificaciones, esto es, aquellas no dictadas dentro de audiencia y que no impliquen citación de comparecencia personal de las partes, se notificarán por estado diario. Por último, en este caso debe recordarse que las partes podrán solicitar ser notificadas por medios electrónicos.

2.6. Diligencias que deban cumplirse fuera del territorio de competencia del tribunal. (Artículo 439 bis).

Una herramienta más para la celeridad del proceso se encuentra en esta norma que permite a los tribunales que se encuentran en situación de cercanía y conectividad con otras comunas sobre las que no tienen competencia el decretar diligencias para ser realizadas en esas localidades directamente, sin necesidad de exhorto.

2.7. Incidentes. (Artículos 443 y 445 del Código del Trabajo)

La principal oportunidad de actuación procesal ocurre en las audiencias, por lo que los incidentes deben promoverse dentro de ellas, y resolverse de inmediato. Excepcionalmente el juez podrá postergar la resolución de incidentes para la sentencia definitiva.

Sin embargo, la ley no aclara qué tipo de incidentes son los que puede dejar el tribunal para una resolución posterior decisión. La doctrina expresa que deberá entenderse esta facultad en forma restrictiva, por tratarse de una norma excepcional. Pero la facultad

existe, de todos modos, y no hay mayores indicaciones legales u orientaciones que impidan al juez dejar a las partes en un estado de incertidumbre respecto a sus derechos, lo cual puede prestarse para abusos, dilaciones innecesarias, y, en definitiva, falta de un adecuado cumplimiento de las garantías procesales.

Además, la ley ni siquiera exige que la postergación de la resolución deba ser fundada, lo que no resulta razonable dentro de un sistema que pretende otorgar garantías a las partes.

Se estima, por otra parte, que en caso de ser autorizado por el tribunal, se podría, en casos excepcionales, promover un incidente a través de medios electrónicos, conforme a la norma del artículo 433 del Código del Trabajo.

2.8. Función cautelar de juez y medidas cautelares. (Artículos 429, 430 y 444 del Código del Trabajo)

Una de las principales características del nuevo procedimiento es el papel rector que se asigna al juez de dirección del proceso y que le impone la función de resguardar la corrección del mismo.

Por ello, el juez debe corregir de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio, y debe adoptar todas las medidas que sean necesarias para evitar la nulidad procesal, la paralización del proceso o su prolongación excesiva o indebida.

Como uno de los principios formativos es la actuación de oficio, resulta que el tribunal deberá dar curso al proceso sin necesidad de petición de parte, por lo que no será aplicable el abandono del procedimiento.

Asimismo, el juez deberá procurar que las actuaciones judiciales se hagan de buena fe, por lo que se le faculta para tomar medidas que impidan el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias. Se le faculta, también, para rechazar de plano

aquellas actuaciones que considere dilatorias, es decir, aquellas que, siendo intentadas por las partes, tienen por objeto solamente demorar la prosecución del juicio.

Las facultades del juez, como se ve, son amplias, y están establecidas en forma imperativa y/o facultativa por la ley. Y esto se manifiesta aún más en que el tribunal no sólo debe dar curso al procedimiento, sino que, además, la ley le ordena al juez decretar todas las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción. Con esta disposición el legislador deja espacio para las siguientes consecuencias: Se parte de la suposición legal de que la demanda será acogida en la sentencia definitiva. Claramente, el legislador se ha puesto en el lugar de que el demandante será, regularmente, el trabajador, y ha considerado necesario asegurar el cumplimiento de su acción como forma de eliminar el desequilibrio de la relación laboral y protegerlo. Pero, la decisión legislativa es discutible, porque genera una predisposición en el juzgador, sin que se trate, siquiera, del inicio del procedimiento con un título ejecutivo, y podría llegar a creerse que se afecta la imparcialidad del Tribunal, lo cual atenta contra una de las garantías fundamentales de la jurisdicción y el Debido Proceso.

El legislador ha dispuesto que el juez tiene una función cautelar en el juicio, especialmente pensando en darle herramientas para proteger a los trabajadores. Al efecto, el artículo 444 del Código del Trabajo expresa que deberá decretar todas las medidas necesarias tendientes a los siguientes objetivos:

a) Garantía para la pretensión del demandante: Como advertimos en el apartado anterior, se le faculta y se le ordena aplicar las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción, incorporando un elemento a la jurisdicción que implica un principio de certeza de la pretensión incoada.

b) Protección de los derechos de las partes: Se le faculta y se le ordena al juez decretar las medidas necesarias para proteger un derecho.

c) Facultad de investigación: El juez está facultado y compelido a decretar las medidas necesarias para identificar a los obligados, es decir, a quienes son, a la sazón, demandados, o de cualquier otra forma, responsables del

cumplimiento y respeto de un derecho, así como la identificación y singularización del patrimonio sobre el cual deba hacerse efectivo el cumplimiento de dichas obligaciones, de modo de asegurar el pago del monto demandado. “[I]mporta una hipótesis de abuso procesal o de instrumentalización de la persona jurídica con la finalidad de confundir, ocultar, disminuir o de sustraer al que naturalmente ha de resultar obligado como consecuencia de tener la calidad de deudor de obligaciones laborales o previsionales, de modo que utiliza figuras aparentes o formalmente ilícitas con el objeto de eludir su responsabilidad legal, sea en cuanto a su determinación o identidad jurídica, sea en su patrimonio.”¹⁵⁹

“De este modo, la ley asigna al quehacer del órgano jurisdiccional una función de tutela que se expresa en que aquello que sea resuelto pueda efectivamente cumplirse”¹⁶⁰. Se trata de “un juez activo, que no sólo resuelve la controversia sino que, además, procura el cumplimiento de su decisión. Las partes podrán siempre ejercer su derecho a pedir y obtener medidas que le garanticen el resultado del juicio”¹⁶¹.

Las facultades del juez, una vez más, son extremadamente amplias, llegando a darse una importante aplicación al principio inquisitivo, incluyendo facultades de investigación del demandado. Este régimen procesal implica que se da lugar a instituciones antiguas en la actualidad, pero dotándolas de distinto ropaje, invistiéndolas de principios modernizadores y un aura de progreso, mientras que, con ojo crítico, bien podría decirse que se trata de una especie de retroceso en materia judicial si consideramos que estas atribuciones de los jueces fueron eliminadas en la reciente reforma procesal penal por ser anacrónicas e injustas.

Las medidas cautelares no están expresamente determinadas en el Código del Trabajo, por lo que, atendidas las facultades otorgadas al juez en su dictación, se puede afirmar que no están limitadas, y no se restringirían a las establecidas en el artículo 290 del

¹⁵⁹ ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE. Op Cit. P. 65.

¹⁶⁰ Ibid. P. 63.

¹⁶¹ Loc. Cit.

Código de Procedimiento Civil, sino que, en cambio, la ley permite al juez amplia discrecionalidad en su configuración, según lo que estime necesario.

La ley sólo impone al juez, como limitación a la naturaleza de las medidas cautelares que decreta, que éstas deberán ser proporcionales a la cuantía del juicio.

“Dada la finalidad de las medidas cautelares y a las situaciones de hecho que se pueden presentar, es que se ha extendido tanto el ejercicio en la facultad de decretarlas como las causas de las mismas y se ha reducido la exigencia de su procedencia.”¹⁶² Se ha entendido que hay un presupuesto implícito que da lugar a la dictación de las medidas cautelares, sin necesidad de fundamentos o pruebas que justifiquen la medida, y bastando, solamente, la calificación que haga el juez respecto a su procedencia, atendiendo a las circunstancias del caso.

Agrega el inciso final del artículo en comento que luego de ser notificada la demanda el juez, dentro de su función cautelar, podrá requerir información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, sobre cualquier antecedente que considere pueda contribuir al objetivo perseguido en el juicio. La ley habla de “objetivo perseguido”, lo cual podría entenderse como una nueva suposición anticipada del resultado del juicio.

Sin duda, estamos frente a una innovación importante en materia procesal laboral, que altera los principios tradicionales de actuación judicial, otorgándole un papel activo al juez del Trabajo, pero que, para seguir constituyendo un procedimiento racional y justo deberá conservar la debida correspondencia con las garantías de igualdad de las partes ante la ley, bilateralidad de la audiencia, imparcialidad e imparcialidad del juez. El control del respeto de dichas garantías y su apreciación, sin embargo, quedan entregadas por el legislador al propio juez.

Podrán llevarse a efecto, además, aun antes de notificarse a la persona contra quien se dicten cuando el juez lo ordene por haber razones graves para ello. Pero caducarán

¹⁶² Idem.

las medidas cautelares decretadas de esta forma si no son notificadas dentro de los 5 días siguientes a su práctica.

Cabe agregar que la actuación del juez en función de las medidas cautelares, y éstas mismas, podrán realizarse por cualquier medio, especialmente tecnológicos, quedando debidamente registradas y siendo comunicadas a las partes, cumpliendo con ello a lo exigido por las garantías del Debido Proceso de publicidad de las actuaciones judiciales y celeridad del procedimiento.

En cuanto a las medidas prejudiciales probatorias, se estima que, de conformidad al principio formativo de la inmediación, deberán llevarse a cabo ante el mismo juez que presidirá la audiencia de juicio. “Sin embargo, de no ocurrir así, estimamos no puede producirse sanción alguna, pues debe primar en este caso el carácter especial de la medida prejudicial, pues de quedar sujeta a esa eventualidad carecería de toda eficacia conforme a la finalidad perseguida al decretarla”¹⁶³.

Se ha considerado, también, que la naturaleza de las medidas prejudiciales probatorias y su finalidad las habilita para ser solicitadas por quien crea fundadamente que será demandado, a fin de preparar su defensa¹⁶⁴.

Refiriéndose a las medidas precautorias propiamente tales, la norma dispone que bastará acreditar razonablemente el fundamento y la necesidad del derecho que se reclama, a diferencia de los requisitos más estrictos que impone el Código de Procedimiento Civil –determinación del monto de los bienes sobre las que deben recaer las medidas, aseguramiento de perjuicios a través de una garantía, o presentación de comprobantes que constituyan presunción grave del derecho que se reclama-. En el caso del procedimiento laboral las exigencias son muy menores, lo que se justifica “por la naturaleza y los sujetos que intervienen en juicio, pues en parte importante de los casos que se presentan el

¹⁶³ Ibid. P. 67.

¹⁶⁴ Ibid. P. 68.

demandante trabajador carece tanto de los recursos necesarios para sustentar la medida como de los instrumentos necesarios que en sede civil se exigen para otorgarla.”¹⁶⁵

Las medidas cautelares que se efectúan sin previa notificación de la parte afectada deberán notificarse dentro de los cinco días siguientes a su práctica, bajo sanción de perder su valor. Sin embargo, la Academia Judicial de Chile, institución que prepara a los magistrados de los tribunales, ha dicho que cuando la medida especial adoptada no tenga naturaleza conservativa sería inaplicable el alzamiento de la medida ordenada¹⁶⁶. Tiene especial relevancia esta interpretación dada por la Academia, ya que implica una interpretación judicial que será influyente en las decisiones de los jueces, quienes, como se ha señalado en puntos anteriores, vienen a encontrar en sus manos la determinación de lo racional y justo para el procedimiento.

En cuanto a las medidas precautorias prejudiciales, si no se presenta la demanda dentro de los 10 días siguientes, contados desde la fecha en que la medida se hizo efectiva, la medida caducará de pleno derecho y sin necesidad de resolución judicial. Pero, también contempla que luego de la presentación de la demanda el tribunal podrá mantener las medidas decretadas, como precautorias.

Y si, en el caso de no haberse presentado aún la demanda, se justifica que hay motivos fundados para mantener las medidas prejudiciales precautorias, acreditando el inminente término de la empresa o su manifiesta insolvencia, la norma establece que el juez podrá prorrogar las medidas por el plazo prudencial que estime necesario para asegurar el resultado del juicio. Lo que pretende el legislador es otorgar protección al trabajador que será demandante, aun cuando la caducidad de la medida se ha producido de pleno derecho por no presentarse la demanda dentro del plazo establecido. Con ello, le da al juzgador una facultad de tutela que supera a la norma legal.

Pero, una armónica interpretación de esta decisión legislativa podría indicar que hay una derogación inmediata de la caducidad de pleno derecho establecida en el mismo

¹⁶⁵ Ibid. P. 69.

¹⁶⁶ Loc. Cit.

inciso, debido a la incompatibilidad de la institución de caducidad de pleno derecho con la prórroga por plazo indefinido, prevaleciendo ésta por ser, técnicamente, posterior.

3. Sobre el Procedimiento de aplicación general (Artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo).

3.1. Aspectos importantes de la etapa de discusión.

3.1.2 Inicio del procedimiento: demanda y medidas prejudiciales.

El juicio se inicia, normalmente, con la interposición de una demanda, o bien, a través de una medida prejudicial. Con estas actuaciones se solicita a los tribunales que pongan en funcionamiento su poder-deber de jurisdicción.

Ambas actuaciones judiciales deben realizarse por escrito, cumpliendo con los demás requisitos legales, y en especial, el patrocinio, poder, y la indicación de domicilio de acuerdo a lo establecido por el artículo 440 del Código del Trabajo.

El escrito de la demanda, por su parte, deberá expresar una relación clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, para permitir al juez conocer los antecedentes que se invocan, de modo que pueda confrontarlos con aquellos contenidos en la contestación. La especial relevancia de esta exposición de hechos en materia laboral estriba en que las normas del procedimiento ordinario laboral contemplan una innovación en perjuicio del demandado que no se defiende, ya que el juez podrá estimar que la parte demandada está, tácitamente, reconociendo los hechos si no contesta a la demanda, o bien, contestando, no los niega.

Además, deberá acompañarse con la demanda los documentos que den cuenta de las actuaciones ocurridas en sede administrativa relativas al caso, según corresponda. Se trata de los documentos que surgen con motivo de tramitaciones, así como las resoluciones, ante la Inspección del Trabajo o Instituciones de Previsión o Seguridad Social.

La finalidad de esta norma es que “al proceder al examen de admisibilidad de la misma [la demanda] o al resolver la excepción de caducidad que la demandada hay opuesto, pueda el juez encontrarse en condiciones de resolver, declarándola en el primer caso o acogiénola o rechazándola en el segundo.”¹⁶⁷ No se contempla ninguna sanción para el caso de no acompañarse los documentos en comento.

Mas, un elemento que determina la admisibilidad de la demanda exige que, cuando se demande a una institución de previsión o seguridad social, es imperativo acompañar la resolución final sobre la materia demandada, dictada por la respectiva entidad, o de la que sea su fiscalizadora, ya que, de lo contrario, el juez rechazará de plano la demanda (artículo 447 del Código del Trabajo). Esta es otra manifestación de la función del juez de conducir el procedimiento y su labor de cautela.

Una nueva medida de protección del trabajador es la que establece el inciso final del artículo 446, que establece que cuando se demande el cumplimiento de cotizaciones de seguridad social el juez deberá notificar de la demanda y la resolución recaída en ella, o un resumen, a través de carta certificada, a las instituciones de seguridad social que corresponda percibir las respectivas cotizaciones. Esto tiene que ver con la ejecución que tendrá la sentencia posteriormente, en que las instituciones de seguridad social tienen el deber de velar por el patrimonio de sus afiliados.

Si del examen de admisibilidad aparece de manera clara que la acción ha caducado por haber transcurrido el plazo legal para interponerla, el juez así lo declarará, de oficio, y no dará curso a la tramitación de la demanda. La finalidad de esta norma es evitar el desarrollo de procedimientos que no se justifican porque la acción respectiva no se ejerció en forma oportuna, que de otro modo entorpecerían el trabajo jurisdiccional y administrativo de los tribunales, en desmedro de la oportuna justicia de otros procesos. Para determinar la caducidad habrá que distinguir si se produjo reclamación en sede administrativa, circunstancia que altera el cómputo de los plazos, de acuerdo al artículo 168 del Código del

¹⁶⁷ Ibid. P. 78.

Trabajo. De ahí se desprende una de las razones por las que tiene importancia acompañar los documentos que den cuenta de las gestiones administrativas respectivas.

“En todo caso, la resolución debe ser fundada, con lo que se evita la arbitrariedad, de modo que aquella que así la declare deberá establecer las razones en virtud de las que el tribunal ha estimado su extemporaneidad. Cabe en estos casos, a nuestro juicio, el recurso de apelación, sin que le sea aplicable la norma contenida en el número 1 del artículo 453, en cuanto exige se deduzca en la audiencia, pues la resolución que la declara no se ha dictado en ella.”¹⁶⁸

3.1.3 Incompetencia del tribunal.

En caso que el tribunal estime que es incompetente para conocer del asunto, así lo declarará, y como medida de celeridad, señalará el tribunal competente y le remitirá los antecedentes respectivos para que prosiga la tramitación del caso.

3.1.4 Traslado de la demanda.

Junto al traslado de la demanda se cita a audiencia preparatoria en un día y hora determinados, que no podrá ser posterior a los treinta y cinco días siguientes a la fecha de la resolución. Entre la fecha de notificación del demandado y la audiencia deberá mediar, al menos, quince días, para otorgarle un tiempo prudente en que pueda recabar los antecedentes necesarios para su defensa, y prepararla.

Es importante tener presente que la resolución deberá advertir a las partes que la audiencia se celebrará con las partes que asistan, afectándole a aquella que no concurra todas las resoluciones que se dicten en el transcurso de la audiencia, sin necesidad de ulterior notificación. Con esto se insta a las partes a asistir a la audiencia, en beneficio de sus propios intereses.

¹⁶⁸ Ibid. P. 81.

La resolución, junto con citar a la audiencia, también les informa a las partes que deberán indicar en esa ocasión los medios de prueba que pretendan hacer valer en la audiencia de juicio posterior. La sanción al respecto consiste en que la parte no podrá, en la audiencia de juicio, presentar ni rendir pruebas no ofrecidas en la audiencia preparatoria.

También debe informarse a las partes que en la audiencia preparatoria podrán requerir diligencias de prueba, bajo el mismo apercibimiento anterior.

Con estas normas se establece que es exclusiva responsabilidad de las partes el hacerse cargo de la defensa de sus intereses, concurriendo a la audiencia preparatoria a fin de informarse, actuar y defenderse en forma oportuna y según estime conveniente a sus intereses.

3.1.5 Acumulación de acciones.

La ley permite que el actor acumule en su demanda todas las acciones que le competan contra un mismo demandado (artículo 448 del Código del Trabajo). Mas, el juez deberá apreciar esto y determinar si es posible la acumulación, aplicando los principios formativos de celeridad y concentración.

También será posible acumular acciones por petición de parte, con posterioridad a la interposición de la demanda, lo cual se tramitará como incidente, dándose traslado por tres días a la contraparte, y vencido el plazo, el juez resolverá la procedencia de la acumulación.

El artículo 449 del Código del Trabajo, en tanto, establece que si se tramitan varias demandas contra un mismo demandado y las acciones son idénticas aunque los demandantes sean distintos podrá el juez de oficio o a petición de parte ordenar la acumulación de las causas, bajo la condición de que se encuentren en un mismo estado de tramitación y no implique retardo para una o más de las causas.

En todo caso, de acuerdo a la estructura y principios formativos del procedimiento laboral corresponderá acumular acciones sólo hasta antes de iniciada la audiencia preparatoria, puesto que en ella se fija, definitivamente, el asunto principal todo sobre el que deberá resolver el juez en la audiencia de juicio –o en la misma audiencia preparatoria, si es posible-, y los medios de prueba relativos a ese asunto.

Se ha estimado que “cuando el juez decide la acumulación de oficio, las partes tienen el derecho reclamar contra esa resolución por medio del recurso de reposición, siendo improcedente la apelación.”¹⁶⁹

El juez, no obstante todo lo anterior, tendrá siempre la facultad de desacumular las causas.

Otra consideración importante es que el procedimiento ordinario no podrá acumularse a acciones que por su naturaleza deban tramitarse a través del procedimiento de tutela laboral, regulado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, de acuerdo a lo expresado por el artículo 487 del mismo cuerpo legal, porque estas acciones y este procedimiento especial tienen características y fundamentos particulares.

3.1.6 Contestación de la demanda, excepciones y reconvencción. (Artículos 452 y 453 del Código del Trabajo).

La contestación de la demanda deberá realizarse por escrito, con, a lo menos, 5 días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria. (El cómputo se realiza de la siguiente manera: contando hacia atrás desde el día anterior a la audiencia, se llega hasta el quinto día, con lo que, el plazo para contestar, culmina el día inmediatamente anterior a éste).

El escrito de contestación deberá contar con todos los requisitos establecidos para los escritos, más el debido patrocinio y poder, y la designación de domicilio establecida

¹⁶⁹ Ibid. P. 85.

en el artículo 440 del Código del Trabajo cuando se trate de la primera actuación del litigante.

Además, la norma establece que deberá incluirse en este escrito la eventual demanda reconvenzional.

Un punto importantísimo en esta materia lo constituye la disposición al señalar que la contestación deberá pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta, ya que, si el demandado nada señala, el juez podrá estimar tales hechos como tácitamente admitidos en la sentencia definitiva (artículo 453 número 1 inciso séptimo). “Puede estimarse que la omisión equivale a una manifestación de voluntad y en cierta forma se asimila a una confesional”¹⁷⁰. La misma disposición deberá aplicarse también para el caso de la contestación de la demanda reconvenzional.

La norma otorga, nuevamente, importantes facultades al juez al poder estimar como reconocimiento tácito la omisión de la defensa o negación de los hechos sostenidos por la demanda, y, de otra parte, un resguardo y ventaja crucial para el demandante.

Por esta razón será especialmente relevante que el demandado, que normalmente será el empleador, cuente con la debida asesoría letrada, que pueda preparar una contestación de la demanda completa y que sea eficaz para neutralizar la antedicha aceptación tácita. En este punto los más afectados serán, sin duda, los empleadores de las micro, pequeñas y medianas empresas, que usualmente no cuentan con una oportuna y debida asistencia letrada, atendidos los altos costos que ésta significa.

Es discutible que esta facultad de tener por tácitamente admitidos los hechos no controvertidos en la contestación de la demanda sea una atribución acorde con el Debido Proceso. La Corte Suprema ha dicho que el Debido Proceso considera el derecho de ser oído y de presentar pruebas para demostrar las pretensiones de las partes. En este caso, podría decirse que no se está dando respeto al derecho al ser oído para el demandado que no cuenta

¹⁷⁰ Ibid. P. 86.

con la debida asesoría letrada que le indique la importancia de realizar una contestación en forma oportuna y completa.

Por su parte, la Asociación Nacional de Magistrados señaló que tenía serias dudas sobre la conveniencia de esta facultad, y propuso, expresamente, que se eliminara¹⁷¹.

Otro punto importante para los demandados es que, cuando se trate del empleador, en casos de despido, la contestación deberá invocar los mismos hechos que constituyeron la causal de despido según lo expresado en las comunicaciones de término de contrato, por lo que el juez deberá abstenerse de considerar hechos distintos, sin admitir prueba a su respecto ni pronunciarse sobre ellos como parte de la controversia. Con esto, se plantea la exigencia a los empleadores de cumplir con la debida justificación de los despidos, lo cual debe guardar perfecta correspondencia con los hechos que se aleguen en la eventual defensa de la medida de separación laboral. De este modo, “esta norma constituye una modificación a la contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, restringiendo su aplicación sólo cuando se trata de los errores u omisiones en la comunicación del despido, sin que puedan de este modo alterarse las circunstancias que han motivado el despido y que son las que deberán acreditarse”¹⁷².

Las excepciones, dilatorias y perentorias, sólo pueden interponerse en el escrito de la contestación de la demanda, expresando los hechos que las fundan. El juez deberá resolverlas en la sentencia definitiva, salvo las de incompetencia del tribunal, falta de capacidad o personería del demandante, ineptitud del libelo, caducidad, prescripción y aquellas que se refieran al procedimiento, las que deberán resolverse en la audiencia preparatoria, una vez evacuado el trámite de traslado de las mismas, en cuanto los

¹⁷¹ ASOCIACIÓN NACIONAL DE MAGISTRADOS. Informe de los Jueces Laborales a La Reforma de la Jurisdicción del Trabajo. En: Cuadernos Judiciales N°8, Instituto de Estudios Judiciales, mayo 2004. (informe sobre los Proyectos del Ejecutivo presentado por la Asociación Nacional de Magistrados a la Cámara de Diputados). Más recientemente también: ASOCIACIÓN NACIONAL DE MAGISTRADOS. Observaciones de la Asociación Nacional de Magistrados al Proyecto de ley aprobado por la Cámara de Diputados que sustituye el procedimiento laboral del Libro V del Código del Trabajo.

¹⁷² Ibid. P. 88.

antecedentes del proceso sean suficientes para ello o se trate de circunstancias de pública notoriedad (artículo 453 número 1 inciso cuarto).

Será posible, en tales casos y cuando sea procedente, que se subsanen los defectos u omisiones, para lo cual el juez podrá suspender la audiencia, por el plazo más breve posible, a fin a de que se subsanen los defectos u omisiones, en el plazo de cinco días, bajo el apercibimiento de no continuarse adelante con el juicio, lo cual se asimilaría a la institución de abandono del procedimiento, ya que éste concluye sin afectar el fondo ni la acción deducida en juicio.

“... [A] diferencia del antiguo procedimiento, se amplían las excepciones desde que se incluyen la caducidad y la prescripción, pasa a ser obligatorio para el juez pronunciarse sobre las opuestas, es decir, acogerlas o rechazarlas, y se ha introducido el mecanismo destinado a corregir los defectos del procedimiento y su respectiva sanción.”¹⁷³

En cuanto a la demanda reconvenional, el artículo 452 establece sus requisitos, señalando que la oportunidad procesal para presentarla está en el escrito de la contestación, con sus mismos plazos, debiendo ser competente el mismo tribunal para conocer de ella. Además, debe estar íntimamente ligada a la acción, y cumplir con todos los requisitos propios de las demandas.

3.2. Aspectos importantes de la Audiencia Preparatoria.

3.2.1. Etapa de fijación de la controversia y conciliación.

La audiencia preparatoria consta de la relación somera de la demanda, la contestación, la reconvenición y da lugar a la contestación de la demanda reconvenional y de las excepciones. En este caso, como se dijo, también deberá haber una contestación de la reconvenición completa y que se pronuncie sobre los hechos de la demanda reconvenional, bajo riesgo de tenerse por tácitamente admitidos los que no fueren negados.

¹⁷³ Ibid. P. 89

Una vez evacuado el traslado de las excepciones el juez se pronunciará por aquellas que se refieran a la incompetencia del tribunal, falta de capacidad o personería del demandante, ineptitud del libelo, caducidad, prescripción y aquellas en que se reclame del procedimiento.

Habiéndose determinado el contenido de la controversia, el juez podrá estimar como tácitamente admitidos los hechos contenidos en la demanda que no fueren contestados o controvertidos por la demandada. Respecto de estos hechos, el tribunal podrá pronunciarse inmediatamente, en sentencia parcial, de modo que no formarán parte del periodo probatorio.

En cuanto a los hechos controvertidos, el tribunal instará a una conciliación, proponiendo las bases del acuerdo, sin que ello lo inhabilite para seguir conociendo del juicio. De la eventual conciliación, total o parcial, se levantará un acta, estimando lo conciliado como sentencia ejecutoriada.

Si ninguna de las partes comparece a la audiencia preparatoria existe la posibilidad de que éstas, conjunta o separadamente, soliciten, por escrito, y dentro de quinto día, se fije nueva fecha y hora para la audiencia. De lo contrario, se considerará abandonada la acción. Este derecho podrá ejercerse sólo una vez (artículo 453 número 1 inciso segundo).

3.2.2. Etapa de ofrecimiento de prueba.

En la audiencia preparatoria se debe ofrecer la prueba, incluso si fue ya expuesta en la demanda y en la contestación, porque es ésta la oportunidad procesal para que el juez analice su pertinencia. Si no se hace en esta etapa, precluye el derecho a ofrecer prueba.

Las partes pueden ofrecer las pruebas reguladas por la ley y, además, todo otro elemento de convicción que el juez deberá calificar como pertinente, de acuerdo a los hechos que deban probarse, sin que sea posible aceptar aquella que carezca de valor probatorio por ser ilícita u obtenida directa o indirectamente por medios ilícitos, o de actos que impliquen violación de derechos fundamentales.

En caso que el juez desestime la prueba ofrecida, deberá hacerlo fundando su resolución.

El tribunal, además, está facultado para decretar las diligencias probatorias que estime necesarias.

La prueba documental deberá ofrecerse y presentarse en la audiencia preparatoria, luego de haber sido admitida por el tribunal como medio de prueba, y sin perjuicio de haber sido acompañada con los escritos de demanda y contestación cuando den cuenta de actuaciones administrativas relacionados a éstos.

La impugnación de la prueba documental se puede realizar en esta audiencia y en la audiencia de juicio. “Dicha norma tiene por objeto que el juez y la contraria puedan conocerla, el primero, a los efectos de su admisibilidad y, la segunda, con el objeto de poder impugnarla.

Cabe señalar, además, que una vez acompañada legalmente, estimamos se debe incorporar materialmente al juicio en carpeta, con la identificación y referencia al contenido al efecto de la prueba, en la respectiva audiencia, indicándose el apercibimiento bajo el cual se acompaña. Creemos que en razón de la aplicación del principio de celeridad, se hace innecesaria su lectura”¹⁷⁴.

La idea es que, estando disponibles las pruebas documentales, al menos a partir de su ofrecimiento en la audiencia preparatoria, la parte contraria pueda tener acceso a ella, a revisar su contenido y evaluar su autenticidad, a fin de poder impugnarla o no en la audiencia de juicio.

En materia de confesión de parte, la ley establece que la resolución que cita a absolver posiciones se entiende notificada por el solo ministerio de la ley al absolvente en la misma audiencia preparatoria, haya concurrido éste a ella o no.

¹⁷⁴ Ibid. P. 96.

En cuanto a los testigos, el juez en la audiencia ordenará despachar citaciones, a través de carta certificada, la cual se despachará con, al menos, ocho días de anticipación a la audiencia. Para ello, la parte que ofrece los testimonios deberá aportar la individualización de los testigos, indicando nombre, ocupación y domicilio, de acuerdo a las reglas generales del Código de Procedimiento Civil¹⁷⁵.

En materia de prueba testimonial ocurre que, en el caso de haber acumulación de acciones, “el numeral 5 del artículo 454 del Código del Trabajo establece que el número de testigos admitidos a declarar será máximo cuatro por cada causa acumulada, sin perjuicio de la facultad del juez de ampliar tal cantidad. En este caso, si ya se han aceptado cuatro testigos a cada uno de los demandantes en causas distintas es difícil que, sin afectar el Debido Proceso, el juez -al acumular las causa- pueda reducir el número de testigos ya aceptados en ellas a sólo cuatro por causa acumulada.”¹⁷⁶

El tribunal ordenará el despacho de oficios si corresponde, por cualquier medio de comunicación o de transmisión de datos, que sea idóneo, y asegurándose de su debida recepción (por ejemplo, a través de fax, correo electrónico, u otros medios), con el objeto de dar celeridad al procedimiento y asegurar la disponibilidad de la prueba en la audiencia de juicio. Para estos efectos, las entidades que deban informar sobre lo solicitado en los oficios deberán remitirlos al tribunal con una anticipación de, a lo menos, tres días a la audiencia de juicio, por cualquier medio idóneo de comunicación o transmisión de datos. La finalidad es, nuevamente, que estén las informaciones a disposición del tribunal y de las partes con la suficiente antelación como para tomar conocimiento de ella y pronunciar observaciones a su respecto.

¹⁷⁵ En los procedimientos de familia suele ocurrir que se omite el despacho de citaciones a testigos puesto que las partes se comprometen a citarlos personalmente, informándoles el día y hora de la audiencia de juicio en que deberán comparecer. No se tiene, en cambio, constancia de si esto ocurre también en materia laboral.

¹⁷⁶ ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE. Op Cit. P. 85.

La designación de peritos debe realizarse en la misma audiencia preparatoria, y existiendo medios de comunicación inmediata, se procurará lograr la comunicación de la designación, y la aceptación del cargo, en la forma más ágil posible.

Al terminar la audiencia preparatoria el juez citará a las partes a la audiencia de juicio, entendiéndose notificadas de esto en el mismo acto de la citación en audiencia, aunque no hayan asistido a ésta.

Finalmente, se levantará acta de todo lo obrado, indicando lo esencial de la audiencia celebrada. No obstante, siempre deberá contarse con el respaldo de audio, que será el mejor registro de lo obrado en ella.

3.2.3. La prueba ilícita u obtenida con vulneración de derechos fundamentales.

Constituye prueba ilícita toda aquella obtenida con infracción a una norma jurídica, incluso la que afecte a principios generales del Derecho. La ley procesal laboral chilena resta todo valor probatorio a la prueba ilícita o a la obtenida con infracción de derechos fundamentales (artículo 453 numeral cuarto inciso tercero), sea que se trate de prueba directamente obtenida en forma ilícita, o, indirectamente, es decir, aquella que, no siendo en sí vulneradora de normas jurídicas o derechos fundamentales, resulta de otras gestiones que son ilícitas que le sirven de fuente.

La exclusión de la prueba ilícita debe hacerse, también, en la audiencia preparatoria, como parte del examen de admisibilidad de la prueba ofrecida. Para esos efectos es que, precisamente, se ha incluido esta norma dentro del artículo que regula la audiencia preparatoria y el ofrecimiento de prueba. “...De acuerdo a la redacción de la norma, pareciera, en principio, que en materia laboral la prueba ilícita es sólo un problema de apreciación y de valoración, ejercicio que debe hacerse en la sentencia y no en la etapa de exclusión de prueba. Pensamos que esta interpretación es jurídicamente errada, porque la idea de exclusión de la prueba ilícita es evitar que el juzgador se contamine con dicha prueba, pues de no excluirse y evitarse su producción, aunque ilegal, podría influir en la

decisión y lo probable es que se utilicen otros elementos de prueba o argumentaciones para fundarla, omitiendo la referencia explícita a la prueba ilícita que no obstante sirvió para formar convicción...”¹⁷⁷. Ello no impide que, de todas formas, se excluya prueba en la sentencia definitiva, por considerársela ilícita.

3.2.4. Apreciación de la prueba.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 456 del Código del Trabajo el juez deberá apreciar la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Esta forma de apreciación probatoria implica que el juez, con su libre valoración, debe formar su convicción de forma objetiva y razonada, exponiéndola en la fundamentación del fallo, basando su apreciación en las reglas de la lógica, máximas de la experiencia y principios científicamente afianzados, para determinar conforme a la prueba rendida la existencia de los hechos que integran las afirmaciones formuladas por las partes.

La sana crítica se opone al sistema anterior, conocido como prueba legal o tasada, en que, fundado en motivos de seguridad jurídica, “existe una sustitución del juez por el legislador en el que éste le señala a aquel de un lado, un *numerus clausus* de medios probatorios con arreglo a los cuales la partes deben persuadir al juez, y le establece, de otro, un conjunto de reglas para la valoración de los mismos.”¹⁷⁸

La apreciación de la prueba según las reglas de la sana crítica implica un vínculo indisoluble y fundamental entre este sistema de valoración de la prueba y la posterior motivación de las sentencias.

A fin de comprender esta estrecha y necesaria relación se debe comprender que la motivación de la sentencia “guarda relación con la explicación del juez sobre la razón por la cual aplica el derecho de tal o cual forma, esto es, la elucidación concreta con las que

¹⁷⁷ Ibid. P. 100.

¹⁷⁸ MATURANA MIQUEL, Cristián. Derecho Procesal Orgánico. Apuntes para el curso de Derecho Procesal I. Santiago, Chile. Universidad de Chile. 2009.

fundó sus actos. En otras palabras, apreciar críticamente el material fáctico del pleito, constituido por las cuestiones de hecho y las pruebas que se produzcan en la causa.”¹⁷⁹

El objetivo de la motivación de la sentencia, por tanto, es respaldar la decisión otorgándole razón, justicia y equidad. “La sentencia ha de estar motivada porque hay que establecer la razonabilidad de la decisión frente a los ciudadanos, por ser una derivación razonada del derecho que existe en un momento dado y el cual no es producto de la voluntad arbitraria del juez. La motivación de una sentencia se constituye entonces por las reglas del pensamiento lógico del sentenciador”¹⁸⁰.

3.3. Aspectos importantes de la Audiencia de Juicio.

La audiencia de juicio se iniciará con la rendición de la prueba anteriormente ofrecida y admitida por el tribunal, comenzando con la del demandante, y luego la del demandado.

No obstante, el orden se invierte en los juicios de despido, porque es el demandado quien deberá rendir la prueba en primer lugar, a fin de acreditar la veracidad de los hechos que configuraron la causal de despido, indicados en las comunicaciones de despido y que son los únicos hechos justificativos de la separación laboral. Esto implica una herramienta de celeridad para el proceso, porque el juez podrá formarse la convicción sobre la validez del despido en cuestión a partir de la capacidad del demandado de acreditar los hechos en que lo fundó, en forma clara y pronta.

La prueba deberá rendirse sólo en la audiencia de juicio, con lo que se respetan los principios de inmediación y de bilateralidad de la audiencia, que informan el procedimiento laboral de aplicación general.

¹⁷⁹ DOMÍNGUEZ MONTOYA, Álvaro. “Orientaciones jurisprudenciales sobre la motivación de la sentencia en el procedimiento monitorio”. En: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 1, N° 1, P. 153 a 159. Santiago, 2010. P. 156.

¹⁸⁰ Idem.

No obstante, existen situaciones excepcionales en que la rendición de la prueba podrá realizarse fuera de la audiencia de juicio:

- Cuando no se dispusiere del oficio o informe de perito para la audiencia de juicio y su contenido fuere relevante para la resolución del asunto, según la calificación que haga el juez al respecto, el juez tomará las medidas necesarias e inmediatas para lograr su aportación dentro de la audiencia, y si no fuere posible, podrá fijarse una audiencia especial a realizarse en el más breve plazo, sólo para rendir el contenido de dicho informe (artículo 454 número 7).

- Cuando se alegare entorpecimiento por imposibilidad de comparecencia del que fue citado a confesar, por causa de hechos sobrevinientes de carácter grave, debidamente acreditados, el juez podrá disponer que la diligencia se realice a la brevedad, en una audiencia especial (artículo 454 número 10). Aunque la ley no lo dice, el entorpecimiento deberá alegarse en la audiencia de juicio, pues sólo en ese momento se tratará de un hecho sobreviniente.

La ley establece el orden en que se recibirá la prueba, según su tipo, principiando por la documental. Sin embargo, el juez podrá alterar el orden que señala el artículo 454 número 1 inciso tercero, por causa justificada.

Como señala el artículo 446 del Código del Trabajo, la prueba documental sólo podrá presentarse en la audiencia preparatoria, para ponerla a disposición de las partes y del tribunal para su conocimiento, pero será rendida en el periodo probatorio de la audiencia de juicio. De ahí que podrá ser impugnada tanto en la audiencia preparatoria como en la de juicio, en forma oral. “[L]a incorporación procesal de la prueba documental se produce en la audiencia de juicio, en lo que dice relación con su mérito probatorio, sin perjuicio de que ella haya sido impugnada antes, especialmente en lo relativo a su inadmisibilidad.”¹⁸¹. En la audiencia de juicio la prueba documental cobrará valor en cuanto a su contenido y su mérito probatorio.

¹⁸¹ ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE. Op Cit. P. 108.

En cuanto a la incorporación de la prueba documental en la audiencia de juicio, se estima que no es necesario dar lectura completa a su contenido, considerando, especialmente, que ya fue presentada con anterioridad para su conocimiento, y su extensión puede ser excesiva para una lectura completa. Por ello, bastará singularizarla, a lo que podrá agregarse la lectura de los puntos más pertinentes.

La prueba confesional se deberá realizar personalmente y en la audiencia por la parte citada a esta diligencia. Sin embargo, podrá designar un mandatario, por escrito que se entregará al inicio de esta audiencia. La prueba confesional se realiza en forma oral, sin pliego de posiciones, realizando la parte que lo solicitó y el juez preguntas directas al absolvente. El juez tiene la facultad de interrogar, rechazar preguntas, solicitar al absolvente que aclare o precise sus dichos, y, además, de solicitar al absolvente explicaciones que justifiquen aquello que diga ignorar.

En caso de no haberse solicitado prueba confesional, y aunque “...es esta una prueba que solicitan las partes (...) estimamos que dadas las amplias facultades del tribunal, puede el juez ordenar la comparecencia del demandante o del demandado a fin de que declare sobre éstos [los hechos]”¹⁸².

Si, injustificadamente, no concurre la parte citada a confesar, o se niega a declarar o da respuestas evasivas, podrá el juez presumir efectivas las alegaciones de la parte contraria formuladas en la demanda o la contestación relativas a los hechos objeto de la prueba. No es necesario un pliego de posiciones (artículo 454 número 3).

Entre las holgadas facultades del tribunal se ha establecido, también, que podrá el juez reducir la cantidad de absolventes cuando fueren varios, especialmente si considera que sus declaraciones serían reiterativas sobre los mismos hechos. Mas, es difícil comprender cómo podría el juez desdecirse de haber admitido una prueba cuando fue

¹⁸² Ibid. P. 110.

ofrecida en la audiencia preparatoria, y, con ocasión de la audiencia de juicio, excluir su rendición, prejuzgando su inutilidad cuando ni siquiera la ha escuchado¹⁸³.

La prueba testimonial sólo puede rendirse ante el juez de la causa, y no podrá realizarse ante otro tribunal, ni siquiera por exhorto. Tampoco procede la tacha de testigos, pues lo importante es el esclarecimiento de los hechos, y la calidad del testigo fluirá de su propia declaración, haciéndole presente que, además, existe el delito de falso testimonio.

Las partes y el tribunal deben interrogar al testigo. Es importante tener presente que la Academia Judicial, en su manual de enseñanza del nuevo procedimiento de aplicación general laboral, interpreta en este punto las facultades del juez nuevamente con primacía de la actividad del juez, al señalar lo siguiente: “[E]stimamos que debe ser el tribunal quien comience [la interrogación], pues al haber declarado admisible su declaración en función de los hechos a probar, puede dirigir las interrogaciones hacia aquellos puntos relativos a los hechos que le interesan en función de la decisión”.

Las preguntas no podrán formularse en forma asertiva, ni contener elementos de juicio que determinen la respuesta, ni referirse a hechos o circunstancias ajenas al objeto de la prueba, todo lo cual calificará el juez. Por ello, podrá rechazar preguntas de oficio o previa objeción de parte, pero dando espacio a la que formula la pregunta para que justifique su interrogación, a fin de dar respeto al principio de bilateralidad de la audiencia.

También podrá el juez reducir el número de testigos de cada parte, o incluso prescindir de toda la prueba testimonial, decisión que tomará, nuevamente, ya en la audiencia de juicio, excluyendo pruebas testimoniales que anteriormente había admitido, cuando fueron ofrecidas en la audiencia preparatoria. La justificación de la exclusión sería el constituir inútil reiteración sobre hechos suficientemente esclarecidos. La norma vuelve a intentar dar celeridad al procedimiento, a cambio de alterar el derecho de las partes a practicar la prueba admitida.

¹⁸³ PALAVECINO CÁCERES, Claudio. El retorno del inquisidor. Las potestades judiciales en materia probatoria en el Procedimiento laboral chileno. En: Revista Laboral Chilena, Enero 2009. P. 80.

Si se ha solicitado la exhibición de documentos, éstos deberán estar disponibles al menos cinco días antes de la audiencia de juicio para que la contraria y el juez conozcan su contenido, de modo que la diligencia de exhibición sea útil. Si no se exhiben los documentos que legalmente debieran estar en poder de las partes, sin causa justificada, podrá el tribunal estimar como probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación a la prueba decretada. “Nada dice el Código en relación a la sanción de la omisión de la exhibición de documentos respecto de los que no exista obligación legal de conservarlos ni respecto de la exhibición de documentos que deba realizar un tercero. Estimamos que en este caso el juez puede decretar sanciones y aplicar supletoriamente el artículo 349 Código de Procedimiento Civil [Código de Procedimiento Civil], pero en ningún caso podrá fijar una nueva audiencia para realizar la exhibición. La única posibilidad es que el juez decrete la suspensión de la audiencia de juicio por caso fortuito o fuerza mayor.”¹⁸⁴

El informe pericial y las respuestas a oficios deberán estar disponibles en el tribunal con una anticipación de 3 días a la audiencia de juicio. Los peritos deberán comparecer y serán interrogados en la audiencia, de acuerdo a las normas de la prueba testifical. Sin embargo, podrán eximirse de concurrir por acuerdo de las partes y autorización del juez, y en ese caso el informe pericial será admitido como prueba.

Los otros medios de prueba, no regulados por la ley, podrán incorporarse al proceso adecuándolos y asimilándolos al medio de prueba regulado que resulte más análogo.

La prueba nueva, esto es, aquella obtenida con posterioridad a la audiencia preparatoria o de juicio, sólo será admitida en los casos específicos que contempla la ley, esto es, la prueba rendida fuera de la audiencia de juicio para los casos ya revisados de informe de peritos u oficios y entorpecimiento en la confesión.

Habiéndose rendido la prueba, las partes realizarán los alegatos finales, en que podrán hacer observaciones a la prueba, dar su análisis y señalar en qué sentido se han acreditado o no los hechos de la causa, expresando sus conclusiones.

¹⁸⁴ ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE. Op Cit. P. 114.

El artículo 454 señala, en su número 9 inciso segundo, que “Con todo, si a juicio del juez hubiere puntos no suficientemente esclarecidos, podrá ordenar a las partes que lo aclaren”.

El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, expresando las razones jurídicas y lógicas, científicas, técnicas o de experiencia que le sirvan para darles valor o desestimarlas, a fin de arribar a una conclusión y la definitiva resolución del conflicto.

Al término de la audiencia de juicio se levantará acta de lo obrado en ella, guardando, además, el debido registro del audio.

3.4. Sentencia definitiva (Artículos 457 y siguientes del Código del Trabajo).

El juez puede pronunciar el fallo definitivo en la audiencia de juicio, o bien, dictarlo dentro de quince días, citando a las partes a notificarse del mismo en un día y hora fijado dentro de ese plazo. Se trata, en este caso, de la citación especial de sentencia.

Las partes se entenderán notificadas de la sentencia definitiva sea que asistan o no a la audiencia en que se dicte el fallo.

La sentencia deberá dictarla el mismo juez que presidió la audiencia de juicio, y si no fuere posible, deberá realizarse nuevamente esta audiencia.

La sentencia deberá pronunciarse sobre las acciones y las excepciones que no se hubieren resuelto en una etapa previa, y sobre los incidentes. El contenido de la sentencia definitiva incluirá los requisitos establecidos por el artículo 459 del Código del Trabajo, siendo especialmente relevante cada uno de sus puntos para efectos de singularizar la causa, las partes, el resultado del juicio, y la eventual procedencia de recursos.

El juez deberá incluir en esto el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación, los fundamentos jurídicos normativos que fundan la decisión, incluidos los principios de Derecho o de equidad y las consideraciones jurídicas.

Llama la atención que la sentencia que fuere dictada en la audiencia preparatoria no requiere, por expresa disposición legal, expresar la síntesis de los hechos alegados ni al análisis de la prueba rendida. Podría decirse que esto resulta lógico cuando no hay hechos controvertidos, pero no es así cuando la resolución se basa en la aceptación tácita de los hechos sostenidos en la demanda cuando no fueren negados en la contestación, o no hubiese habido contestación. En estos casos resulta aún más importante que se exija al juez que exprese su análisis y razonamiento.

Otra facultad importante del tribunal y que va en directa protección de los trabajadores se manifiesta en que podrá iniciar de oficio la ejecución de la sentencia, si la parte condenada no diere cumplimiento a ésta dentro de cinco días contados desde que haya quedado firme y esto haya sido certificado por el tribunal (artículo 462). La ejecución de la sentencia se realizará de acuerdo al procedimiento de cumplimiento y ejecución de títulos ejecutivos laborales regulado en los artículos 463 y siguientes del Código del Trabajo.

4. Sobre el procedimiento monitorio.

4.1. Antecedentes doctrinarios.

El procedimiento monitorio se caracteriza por ser un procedimiento breve, de corta duración, donde la intervención del juez es bastante acotada, reducida a acoger o rechazar la pretensión, con el sólo examen de los antecedentes que se expresen y/o acompañen en la presentación de la demanda. Se genera un título ejecutivo laboral rápidamente si el juez acoge la demanda.

Este procedimiento laboral ha sido criticado por algunos que sostienen que es inconstitucional por violar el derecho del demandado a defenderse, ya que no contempla una etapa de discusión, a menos que la parte demandada se oponga expresamente a la pretensión del actor, lo cual se traduciría, entonces, en que es el demandado quien debe solicitar la formación de un juicio, ya que sólo con su oposición a la demanda se genera el conflicto. A los críticos de este procedimiento les parece inadecuado que el juez dicte sentencia condenatoria acogiendo el reclamo sin haber escuchado jamás al empleador demandado, lo cual estaría vulnerando de manera atroz el Debido Proceso y las garantías de un racional y justo procedimiento.

Los críticos de este procedimiento también han dicho que, al resolver sólo con la escucha del demandante, el sistema judicial corre más riesgos de cometer errores (se trataría de tomar una decisión teniendo a la vista sólo una versión unilateral de lo ocurrido).

Si bien, a simple vista la crítica parece fundada, la investigación que nos convoca en este trabajo ha arrojado otras conclusiones respecto a este tema.

Para comprender la utilidad del procedimiento se debe analizar su génesis doctrinaria y su evolución en la práctica. Sólo comprendiendo esto se podrá llegar a hacer un análisis crítico sobre los aspectos positivos y negativos del procedimiento monitorio establecido en sede laboral por el legislador chileno, y asimismo, evaluar la consagración o no del Debido Proceso habida en él¹⁸⁵.

Los orígenes del procedimiento monitorio se remontan a Italia del siglo XIII, perdiendo vigencia con el tiempo, y recuperándola con fuerza a partir del 1922. En la

¹⁸⁵ El único antecedente en Chile sobre este procedimiento, lo encontramos en el Código Procesal Penal, que en su artículo 392 regula para el caso de la tramitación de faltas. Es un procedimiento especial dentro del procedimiento simplificado para el conocimiento de faltas. Se aplica cuando en la tramitación de las faltas, el fiscal sólo solicitare pena de multa. En este caso “si el juez estimare suficientemente fundado el requerimiento y la proposición relativa a la multa, deberá acogerlos inmediatamente, dictando una resolución que así lo declare”. Si el imputado no reclama de la multa, ya sea su improcedencia o monto, dentro del plazo de quince días desde que le fuera notificada, se entenderá que acepta su imposición. Si dentro del plazo señalado el imputado manifiesta su falta de conformidad, o el juez no considera suficientemente fundado el requerimiento o la multa propuesta por el fiscal, se proseguirá con el procedimiento simplificado aplicable al conocimiento y fallo de las faltas.

actualidad la mayoría de los países europeos lo consideran como un mecanismo expedito para el cobro de sumas de dinero de forma simplificada¹⁸⁶.

“Monitorio” hace referencia a un “aviso” o “advertencia” (del latín *monitorius*, que significa “amonestar”). De este concepto derivan las ideas de monición y premonición, por ejemplo.

El profesor Álvaro Pérez señala que “la gran ventaja del proceso monitorio consiste en constituir un medio insustituible para eliminar el proceso en aquellos supuestos en que no exista un conflicto jurídico, sino simplemente una resistencia injustificada del deudor a cumplir la obligación”¹⁸⁷.

Se han dado distintos conceptos de este procedimiento, de las cuales se pueden extraer los siguientes, por su precisión y sencillez: “Proceso especial plenario rápido, que tiende, mediante la inversión de la iniciativa del contradictor, a la rápida creación de un título ejecutivo con efectos de cosa juzgada en aquellos casos que determina la ley”¹⁸⁸, y “Procedimiento a través del cual, concurriendo las condiciones requeridas por la ley, el juez emite una resolución sobre el fondo (normalmente idónea a provocar la ejecución forzosa), a petición de una de las partes, sin el previo contradictorio de la parte frente a la cual la resolución ha sido emitida”¹⁸⁹.

Mediante este procedimiento se busca evitar juicios innecesarios, partiendo de la base que de los antecedentes acompañados por el demandante –que carece de un título

¹⁸⁶ La Unión Europea estableció en la Directiva 35/2000 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de junio de dicho año, en su artículo quinto, que “los Estados miembros velarán porque se pueda obtener un juicio ejecutivo, independientemente del importe de la deuda, normalmente en un plazo de 90 días naturales a partir de la presentación de la demanda o de la solicitud por parte del acreedor ante el juzgado competente, siempre que no haya habido impugnación de la deuda”. Posteriormente, la Unión Europea dicta el Reglamento 1896/2006, por el cual se “establece un proceso monitorio europeo”, el cual se puede utilizar para demandas transfronterizas, manteniéndose los procedimientos especiales de cada país para el cobro al interior de sus fronteras, y comprende un amplio espectro de deudas derivadas de contratos de compraventa, arrendamientos, servicios, laboral, etc.

¹⁸⁷ PÉREZ, Álvaro. En: Revista de Derecho, Vol. XIX N° 1, julio 2006, pp. 205 – 235, Valdivia.

¹⁸⁸ De CORREA DELCASSO, Juan Pablo, citado por KOKISCH, Domingo, Revista Actualidad Jurídica N° 2, Enero 2002, Universidad del Desarrollo, Santiago. Chile.

¹⁸⁹ De CRISTOFOLINI, G., citado por KOKISCH, Domingo, Revista Actualidad Jurídica N° 2, Enero 2002, Universidad del Desarrollo, Santiago. Chile.

ejecutivo-, aparezca con claridad la existencia de una deuda, y que, por lo tanto difícilmente existirá oposición del deudor. Por esta razón, no se justificaría llevar adelante un proceso declarativo previo, y procede, en cambio, esta modalidad más expedita.

La decisión de acoger la demanda sin haber escuchado previamente al demandado es provisoria. El demandado, luego de notificársele la demanda y la decisión del juez, todavía tiene derecho a controvertir lo dicho por el demandante, exigiendo un juicio oral, público y contradictorio. Lo que diferencia a este procedimiento de los otros es que esta audiencia de juicio solo se realizará bajo la condición de que el demandado lo exija (reclame). Si no lo hace, se entiende que renuncia ejercer su derecho al juicio. Los tribunales internacionales han entendido que la sola posibilidad para el demandado de exigir un juicio es garantía suficiente del Debido Proceso, lo que se verifica, claramente, en el caso del procedimiento monitorio chileno.

El procedimiento monitorio establecido en materia laboral está orientado, especialmente, a que trabajadores con bajos sueldos obtengan un título ejecutivo para poder cobrar a sus empleadores las deudas que tengan con ellos. Por ello se permite al juez dictar sentencia aunque las personas no comparezcan.

El profesor y ex ministro de la Corte Suprema de Chile, Domingo Kokisch, promueve con entusiasmo este procedimiento: “Se debería abogar por una pronta introducción del proceso monitorio en Chile, aun cuando se podría objetar dada la enorme cantidad de procesos especiales existentes en nuestro ordenamiento jurídico, pero lo cierto es que nos encontramos ante un proceso especial que en la práctica, por su enorme importancia, se ha convertido (...) en el proceso de cognición ordinario de la gran mayoría de los países europeos. Más de siete millones de demandas anuales, sólo en la República Federal de Alemania avalan la gran efectividad práctica de este proceso. La introducción de este procedimiento en Chile no sólo es, por lo tanto, aconsejable sino que también recomendable”.¹⁹⁰

¹⁹⁰ KOKISH, Domingo. Revista Actualidad Jurídica N° 2, Universidad del Desarrollo, Santiago. Enero de 2002. Citado por PEREIRA LAGOS, Rafael. “El procedimiento monitorio laboral en Chile”. [En

4.2. Ámbito de aplicación del procedimiento monitorio. (Artículo 496 del Código del Trabajo).

De acuerdo a lo establecido en la ley, el procedimiento monitorio se aplicará a las siguientes materias (artículo 496 del Código del Trabajo):

a) Contendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales.

b) Contendas del artículo 201 del Código del Trabajo, es decir, aquellas que se originan por la infracción del fuero maternal, incluida la situación del padre adoptante beneficiado por esta institución.

c) Se agrega, además, aquellas causas que surgen como reclamación en contra de resoluciones administrativas dictadas en cumplimiento de la legislación laboral y previsional, cuando la cuantía no exceda de diez ingresos mínimos mensuales, de acuerdo al artículo 503 del Código del ramo, incluyendo aquellas emanadas de la Dirección del Trabajo, salvo las que imponen multa administrativa o se pronuncian sobre la reconsideración pedida¹⁹¹.

“El trabajador que tiene una pretensión de la cuantía señalada, puede optar entre el procedimiento de aplicación general y el monitorio. Si quiere optar por este último, más breve y expedito, deberá necesariamente concurrir primero a la Inspección. Si opta por el de aplicación general, no será necesario concurrir al órgano administrativo, pero deberá enfrentar un procedimiento más prolongado y complejo. No obstante, queda exceptuada la

línea] www.derecho-trabajo.cl/Ponencias/RAFAEL%20PEREIRA.doc> [Consulta: 23 de Agosto de 2010].

¹⁹¹ En aquellos casos de cuantía superior a 10 ingresos mínimos mensuales se aplicará el procedimiento de aplicación general de dos audiencias, lo que redundará en un incremento de las cargas de trabajo de los Tribunales, considerando, además, que habrá un incremento de este tipo de impugnaciones dado que se elimina la obligación de consignar un tercio de la multa –lo que fue calificado numerosas veces por el Tribunal Constitucional como inaplicable por inconstitucionalidad de dicha norma – y, además, se establece el derecho a recurrir de nulidad de las sentencias que se dicten en estos juicios, siendo que con anterioridad la Corte Suprema había resultado la inapelabilidad de estas causas, con lo cual habrá más incentivos para judicializar las multas.

trabajadora con fuero maternal que desea demandar la nulidad del despido por separación ilegal, la cual puede demandar directamente ante el Tribunal, utilizando el procedimiento monitorio. Esta consideración es de la mayor relevancia, ya que atendido el bien jurídico protegido, otorga a la mujer un procedimiento expedito y sumarísimo para obtener la reincorporación y el pago de las remuneraciones adeudadas.”¹⁹²

Sin embargo, y no obstante la utilidad del procedimiento para la mujer que goza de fuero maternal y pretende impugnar el despido, cabe notar que este no es un tipo de asunto para el cual esté diseñado el procedimiento monitorio. Esta forma procesal está asociada al cobro directo de ciertas sumas de dinero, esto es, sin mayor cuestión del fondo del asunto, y, en cambio, al demandar la ilegalidad del despido se estará discutiendo un asunto de fondo.

Lo mismo ocurre cuando se trata de reclamaciones en contra de resoluciones administrativas cuya cuantía no exceda de diez ingresos mínimos mensuales, pues, al reclamar de la resolución administrativa se estará discutiendo un asunto de fondo.

“Efectivamente, aquí no estamos frente al cobro de una suma de dinero, sino que se está haciendo una impugnación de un acto administrativo que aplica una multa por infracción laboral. ¿Cómo podría el Juez con el sólo mérito de la demanda monitoria y de la resolución de multa que se adjunte resolver si acoge o rechaza la demanda? Necesariamente va a optar por citar a una audiencia, en consecuencia en la práctica estaremos frente a un procedimiento sumario, pero en ningún caso en un procedimiento monitorio.”¹⁹³

Muestra de estas inconveniencias, y de la falta de consistencia del procedimiento técnico con el objeto perseguido en estos casos queda patente al verificar que en Europa esta forma procesal no se ha aplicado a juicios laborales declarativos. Y, es más, en España se establece el procedimiento monitorio para el cobro de deuda dineraria, vencida y exigible, de cantidad determinada y para el cobro de ciertos documentos que den cuenta de

¹⁹² PEREIRA LAGOS, Rafael. “El procedimiento monitorio laboral en Chile”. [En línea] www.derecho-trabajo.cl/Ponencias/RAFAEL%20PEREIRA.doc> [Consulta: 23 de Agosto de 2010]

¹⁹³ Ibid.

tales obligaciones. O sea, las demandas son tremendamente fundadas, y no hay discusión sobre la causa de la deuda, sólo se exige el cumplimiento, por lo que, más bien, viene a ser un juicio ejecutivo extremadamente rápido antes que un juicio de carácter sumario de rápida sustanciación.

4.3. Etapa administrativa previa al procedimiento monitorio.

El artículo 497 del Código del Trabajo establece que será necesario que se deduzca un reclamo ante la Inspección del Trabajo antes de interponer la demanda judicial del procedimiento monitorio.

Esta reclamación administrativa dará origen a un procedimiento administrativo, llevado adelante ante la Inspección del Trabajo que corresponda, quien citará a un comparendo de conciliación. A éste serán citadas las partes del conflicto mediante carta certificada, o por medio de un funcionario de este organismo quien actuará como ministro de fe.

Esta instancia administrativa es una innovación en materia de procedimientos monitorios, pues no está contemplada por la doctrina ni por el Derecho Comparado. La idea de establecer esta oportunidad de conciliación entre las partes es que se evite el ingreso de una gran cantidad de conflictos a tribunales, y, en cambio, se llegue a un acuerdo ante un organismo administrativo que facilite las soluciones de forma conciliadora.

La citación a las partes al comparendo, conforme al artículo 508, deberá dirigirse al domicilio que las partes hayan señalado en el contrato de trabajo, en el instrumento colectivo o el que conste en los registros de la Dirección del Trabajo. Cuando la notificación la haga un funcionario de la Inspección del Trabajo, deberá entregar personalmente a la parte la citación, o en su defecto, a una persona adulta que se encuentre en el domicilio del reclamado.

Entendemos que la notificación del día y hora del comparendo al reclamante se realizaría al instante mismo de ingresar el reclamo a la Inspección del Trabajo, según el tenor de la ley que dice que deberá fijarse el día y hora “al momento de ingresarse dicha reclamación”, por lo que no requeriría de carta certificada ni concurrencia del funcionario al domicilio con posterioridad a ello.

Las partes deberán concurrir al comparendo con los instrumentos probatorios de que dispongan, y aunque la ley no señala de qué tipo serán estas pruebas, se puede entender que se refiere a prueba documental, por los ejemplos mencionados en el artículo 497 inciso cuarto, como por las limitaciones del órgano administrativo para la apreciación de otro tipo de pruebas, y considerando, además, que la finalidad de la instancia administrativa es llegar a un acuerdo y no ejercer la función jurisdiccional.

Al término del comparendo se levantará un acta de lo obrado, entregando copia autorizada de ésta a las partes que asistan.

En el comparendo de conciliación pueden ocurrir distintas situaciones:

a) Puede ser que el reclamante no concurra, caso en el cual se archivarán los antecedentes. Esto no obstará, sin embargo, a que el reclamante deduzca demanda ante los tribunales, pero en tal caso el procedimiento a seguir será el de aplicación general.

b) Puede ser que el reclamado no concurra al comparendo de conciliación, o que las partes, en esta instancia, no lleguen a un acuerdo o sólo alcancen un acuerdo parcial. En estos casos la causa pasará a ser tramitada en el procedimiento monitorio ante los tribunales del Trabajo.

La Academia Judicial de Chile ha señalado que “Cuando se trata de reclamaciones en contra de las resoluciones administrativas a las que se hace aplicable el

procedimiento monitorio (...) no se hace necesaria la reclamación administrativa previa, puesto que lo reclamado emana de la actuación del órgano administrativo”¹⁹⁴.

4.4. Procedimiento monitorio.

La demanda deberá ser interpuesta ante el juez del Trabajo competente dentro de los plazos establecidos en los artículos 168 y 201 del Código del Trabajo, según corresponda.

La demanda debe interponerse por escrito y con las menciones que exige el artículo 446 del Código del Trabajo, y debe acompañarse a ella el acta resultante del comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo.

“...[E]l trabajador no podría incorporar en su demanda, pretensiones no consideradas ante la Inspección del Trabajo, ya que no cumplirían el requisito de haber sido objeto de conciliación. Por el contrario, podría optar por excluir algunas tratadas en la Inspección, si por parecerle difíciles de acreditar no serán acogidas por el Juez.

En relación a la cuantía, adquiere relevancia al momento de interponer la demanda monitoria. Es otro aspecto que deberá revisar el Juez. Podría suceder entonces, que lo reclamado ante la Inspección sea un monto superior a 10 IMM, pero sin embargo se concilie una parte y el saldo corresponda a la cuantía establecida, en cuyo caso podrá entonces utilizar el procedimiento monitorio. Esto puede ocurrir, porque nada impide que un trabajador que tenga una pretensión superior a 10 IMM, pueda igualmente interponer reclamo ante la Inspección, sin perjuicio que después interponga demanda laboral vía procedimiento de aplicación general o monitorio en el caso señalado precedentemente.”¹⁹⁵

El tribunal dictará una resolución proveyendo la demanda interpuesta de esta forma, ya sea acogiéndola, rechazándola o citando a una audiencia si estima que los antecedentes aportados no son suficientes para emitir un pronunciamiento.

¹⁹⁴ ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE. Op Cit. P. 124

¹⁹⁵ PEREIRA LAGOS. Op Cit.

Se debe tener presente que, doctrinariamente y en las normas del Código del Trabajo, el procedimiento monitorio no es un juicio ejecutivo, pues en él no se persigue hacer valer un título ejecutivo, es decir, no se persigue obtener (al menos de forma inmediata) la ejecución del deudor.

Por el contrario, lo que se persigue a través del monitorio es la creación de un título ejecutivo que no se tiene, pero que se crea a partir de la sentencia que acoge la demanda. Una vez obtenido el título ejecutivo, se podrá perseguir su cumplimiento a través de los medios que franquea la ley.

En este sentido, el tribunal acogerá la demanda interpuesta, sin oír al demandado, sólo si estima fundadas las pretensiones del actor. Aquí radicaría la principal característica del procedimiento monitorio, en que se da una aceptación inmediata a la acción y pretensión deducida, aunque provisoria, puesto que aún queda para el demandado la oportunidad de oponerse a esta resolución y solicitar la realización de un juicio.

Lo relevante, entonces, será la debida notificación y emplazamiento del demandado. El artículo 503 señala que se deberá notificar de acuerdo a las reglas generales, expresándole los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea, esto es, la constitución definitiva de un título ejecutivo para el demandante de acuerdo a sus peticiones, que será derivada al Tribunal de Cobranza o al funcionario que corresponda, para su liquidación y cobro. He aquí lo esencial del procedimiento monitorio, la resolución y su notificación constituyen el llamado de advertencia que hace el juez al demandado.

Por lo tanto, la primera notificación a la parte demandada deberá realizarse personalmente, entregándosele copia íntegra de la solicitud y su respectiva resolución¹⁹⁶. Las reglas generales establecen que deberá haber especial preocupación del tribunal por asegurar la eficacia de esta notificación. Esto cobra fundamental importancia en este procedimiento monitorio, ya que las alternativas a la notificación personal, esto es, la entrega de copia de la demanda y resolución a una persona adulta distinta del demandado, la fijación de un aviso en

¹⁹⁶ Vid Supra, Capítulo IV, Título 2.5. Notificaciones.

un lugar visible sobre la causa, o la entrega al conserje o portero encargado del edificio, son perfectamente válidas también para este caso, pero claramente importan menor seguridad para el demandado, quien tiene un muy breve plazo para reclamar y su inactividad o tardanza implican graves consecuencias.

Además, esta inseguridad y riesgo de eficacia en la notificación aumentan si se considera que podría tenerse como válidos los domicilios que constaron en la etapa de reclamación administrativa –recordemos: domicilios que consten en el contrato de trabajo, en instrumento colectivo o en otros que consten en los registros de la Dirección del trabajo-, que no siempre corresponderán a la realidad del demandado. Entonces, podría ocurrir que tanto la etapa de reclamación ante la Inspección del Trabajo como el juicio monitorio y su sentencia ocurran mientras el demandado se encuentra en la más completa ignorancia de su acaecimiento, y sólo venga a enterarse de lo resuelto cuando el demandante intente la ejecución de la sentencia obtenida.

Nuevamente, todas las consecuencias funestas de una notificación deficiente serán aún más graves para los pequeños y medianos empresarios, que están prácticamente indefensos ante estas –no tan “de laboratorio”- vicisitudes, y que, en no pocas ocasiones, pecan de ingenuos ante trabajadores ladinos. Porque, en efecto, no siempre los empleadores son “los malos de la película”.

Entonces, el problema no se halla en las normas y el régimen del procedimiento monitorio propiamente tal, puesto que éste cumple con su estructura y propósitos, sino que estriba en la efectiva notificación y conocimiento de la demanda por parte del demandado, asuntos técnicos y de contingencia que se darán o no según el caso específico de que se trate.

Mientras tanto, la ley no establece una manera especial para notificar al demandante de la resolución que provee la demanda acogéndola de inmediato. Por lo tanto, faltando, además, norma supletoria en materia laboral, procederá notificar al actor en este caso de conformidad a las reglas del Código de Procedimiento Civil. Sin embargo, como no está claro que tipo de resolución es ésta, tampoco es fácil deducir cuál sería la forma de notificación pertinente. Si se considera que es una sentencia definitiva, aunque provisoria, se

debería notificar por cédula, pero esta forma de notificación es totalmente extraña a los procedimientos orales de la reforma laboral. Y si se considera que sólo en una resolución que está admitiendo a tramitación la demanda, debería notificarse por estado diario, lo cual no se condice con la importancia que tiene para el actor el haber obtenido un título ejecutivo, aunque sea *prima facie*. No procedería la notificación por carta certificada porque esta resolución no estaría ordenando la comparecencia personal de la parte, pero, por adecuación lógica al procedimiento, pareciera ser que ésta sería la forma más apropiada.

En cambio, se le notificará por carta certificada cuando se trate de la citación a audiencia para continuar el procedimiento por haber oposición planteada por el demandado, o porque el tribunal estima que los antecedentes son insuficientes para acoger o rechazar la demanda de plano, lo que no es señalado en el artículo 503, pero resulta de la aplicación supletoria del artículo 440 del Código del Trabajo.

En el caso que el tribunal rechace la demanda de plano, cabría aún la reclamación del actor dentro del plazo de 10 días desde la notificación, y también podría éste acudir al tribunal solicitando un procedimiento de aplicación general para obtener la satisfacción de su pretensión.

La tercera alternativa del tribunal, de citar a audiencia de oficio a las partes cuando estime que los antecedentes no son suficientes para proveer la demanda en sentido de aceptación ni rechazo, es una innovación en materia de procedimiento monitorio. Lo procedente hubiese sido que, simplemente, rechazare la demanda por falta de antecedentes suficientes para acogerla, sin más trámite.

“Puede ocurrir que los Jueces, siguiendo el camino tradicional, y sin comprender que los sistemas monitorios sí garantizan la bilateralidad –para lo cual como se ha señalado es muy importante la calidad de la notificación al demandado- opten simplemente por citar a la audiencia señalada. De ser así, preferible sería entonces hacer una

indicación, y titular el Párrafo 7º del Capítulo II, del Título I del Libro V, como Procedimiento de Menor Cuantía o Sumario.”¹⁹⁷

El juez, para tomar esta tercera alternativa y citar a audiencia, “deberá considerar, entre otros antecedentes, la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparecencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado”. Según Pereira Lagos “No se alcanza a comprender el sentido de estos criterios que se dan al Juez (...) Respecto de la complejidad del asunto, no parece necesario que el legislador se lo diga al Juez, ya que (...) si el Juez no estimaba suficientemente fundada la demanda o insuficientemente acreditada la pretensión del trabajador, simplemente la rechazaba y en ese caso el demandante podía optar por reclamar ante el mismo Juez para que citara a una audiencia. Pero siempre dejando el impulso procesal a la parte.

(...) La comparecencia de las partes en la etapa administrativa, como un aspecto a considerar resulta también llamativo. Si el empleador no compareció, que es la única posibilidad ya que si no comparece el trabajador no puede demandar por la vía monitoria, significa que esta circunstancia puede inclinar al Juez a rechazar la demanda o utilizar la tercera alternativa de citar a una audiencia. Lo anterior puede resultar un incentivo para que los empleadores no asistan ante la Inspección, con lo cual no podrá realizarse la gestión de conciliación, y se incrementen las demandas ante Tribunales.

(...) La existencia de pagos efectuados por el demandado. ¿Qué importancia tiene para la resolución judicial? Si el empleador debe una suma de dinero y está suficientemente acreditado en la demanda monitoria, el Juez debe dictar resolución acogiendo la demanda, descontando por cierto lo pagado, y si no está suficientemente acreditado rechazará la demanda. O lo que se quiere decir es que si pagó una parte, ¿constituye una suerte de “atenuante” de responsabilidad?, ¿se justificaría que el Juez no acogiera la demanda aunque esté acreditada la deuda? ¿O habría que entender que si pagó alguna suma de dinero, sería una suerte de confesión del empleador, si lo hizo sin reconocer la obligación, pero con el objeto de promover una conciliación?”¹⁹⁸

¹⁹⁷ PEREIRA LAGOS. Op Cit.

¹⁹⁸ Ibid.

De la resolución que dicte el tribunal, sea acogiendo la demanda, o rechazándola de plano, o citando a audiencia de oficio, las partes podrán reclamar dentro de diez días contados desde su notificación, sin que proceda otro recurso en contra de esta actuación judicial. Se trata, por tanto, de una forma de impugnación especial.

Si el demandado interpone reclamación en forma oportuna respecto de la resolución que acoge la demanda el juez citará a las partes a una audiencia de conciliación, contestación y prueba, que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a la presentación del reclamo.

La Academia Judicial ha señalado que “sea cual fuere la resolución primera impugnada, acogiendo o rechazando la acción, o bien llamando a audiencia única por no poder emitir pronunciamiento sobre la base de lo señalado en la demanda, el tribunal debe abrir una fase de discusión breve y encausada estrictamente sobre la pretensión original, no pudiendo extenderse a cuestiones distintas a lo pedido en ella, lo que se estima indispensable con el objeto de materializar el derecho a defensa mediante el expediente de ori a ambas partes y con ello fijar adecuadamente la controversia.”¹⁹⁹ Con esta apreciación es la interpretación judicial y doctrinaria la que estaría garantizando la celebración de un racional y justo procedimiento.

La ley tampoco establece dentro de qué plazo deberá fijarse la audiencia cuando el juez la decreta de oficio. Pero, de conformidad al principio de celeridad procesal, deberá establecerse su celebración para el plazo más breve posible.

La audiencia de conciliación, contestación y prueba se realizará con las partes que asistan, afectándole a la que no concurra todo lo que se realice en ella. La audiencia versará sobre aquello de lo que se ha reclamado, pudiendo ejecutarse, en el intertanto, todo aquello que no fue controvertido por el demandado (artículo 462 del Código del Trabajo). Como es una única audiencia, las partes deben acudir a ella con todos los medios de prueba de que dispongan, y si comparecen a través de mandatario, éste deberá contar, expresamente,

¹⁹⁹ ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE. Op Cit. P. 128.

con facultad para transigir. (En la práctica, cuando la ley exige que el mandatario cuente con esta facultad, y esto no ocurre, el tribunal admite su voluntad como válida para la transacción, avenimiento o conciliación, bajo apercibimiento de ser ratificada dentro de cierto plazo por su mandante.)

La ley no da solución a la situación de falta de comparecencia de ambas partes a la audiencia. Por ello, deberá aplicarse, supletoriamente, la norma que señala que las partes podrán solicitar, por única vez y dentro de quinto día, un nuevo día y hora para la celebración de la audiencia.

Al término de la audiencia el juez deberá dictar sentencia, que se entenderá notificada a las partes en el acto, aunque alguna no haya asistido.

4.5. La sentencia del procedimiento monitorio.

La ley sólo se refiere a la sentencia que se dicta al final de la única audiencia contemplada en este procedimiento. Esta sentencia deberá contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459 del Código del Trabajo. Esto significa que no es necesario que el juez haga una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes, ni que exprese el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados ni el razonamiento que conduce a esta estimación.

Resulta interesante hacer un alcance, en este punto, a que la ley no aclara cuál es la naturaleza jurídica de la resolución que provee la demanda acogéndola inmediatamente –aunque esto sea en forma provisoria y condicional, dependiendo de la existencia o no de una reclamación por parte del demandado-, ni establece qué requisitos deberá contener ésta. En una primera impresión podría señalarse que se aplica supletoriamente la norma del artículo 456 del Código del Trabajo, que indica todas las menciones que debe llevar la sentencia definitiva. Pero bien podría señalarse que esto no es necesario, ya que, así como la sentencia que pronuncia el tribunal para dar término al procedimiento monitorio cuando ha habido lugar a la única audiencia de conciliación, contestación y prueba prescinde de las menciones de los numerales 3 y 4 del mencionado artículo, con mayor razón podría

prescindirse de ellas cuando no ha habido controversia ni reparos contra la pretensión deducida.

Tampoco queda claro qué tipo de recursos podrían proceder en contra de esta resolución. Podría estimarse que se pueden interponer todos los recursos establecidos en el Código del Trabajo, conforme al texto del artículo 502 que habla de “las resoluciones”, sin hacer diferencia entre ellas. Mas, una interpretación divergente podría estimar que contra la resolución que acoge la demanda al proveerla sólo procedería el recurso de reclamación dentro del plazo de diez días, por tratarse de una norma especial. “Contra esta resolución, que acoge o rechaza la pretensión del trabajador, sólo procedía el reclamo, y ningún otro recurso²⁰⁰, por ello, insisto, es tan importante la certeza de que el demandado esté notificado y debidamente advertido de las consecuencias de su inacción. No comparto lo sostenido por el Profesor L. Lizama, en el sentido que si no hay oposición, al convertirse en una sentencia definitiva, procedería la apelación. La verdad es que este procedimiento, en estricto rigor –en derecho comparado- concluye con esta resolución, cumpliéndose el objetivo del acreedor de obtener un título ejecutivo, o resultando fallido su objetivo, en cuyo caso debe optar por un procedimiento declarativo, sea a continuación y en un mismo procedimiento –como es el caso en estudio- o iniciando un nuevo procedimiento, frente al mismo u otro tribunal.”²⁰¹

Considerando la fragilidad del acto de la notificación al demandado, la incierta naturaleza de dicha resolución, y los importantes efectos que tiene, estimamos que será más correcto interpretar las normas de modo que, además de la reclamación especial, se puedan interponer los demás recursos contemplados por el Código del Trabajo.

²⁰⁰ “...aceptar la apelación significaría desvirtuar la estructura monitoria. Supongamos que el juez acoge la pretensión del trabajador, el empleador no reclama. Luego apela de la resolución, la Corte debería pronunciarse sobre si confirma o revoca. Si confirma, el empleador perdió la posibilidad de abrir la tapa de contradicción e impugnar los antecedentes invocados por el trabajador, porque claro, no sería razonable que en la Corte se desarrollara el juicio declarativo y se rindiera la prueba para desvirtuar la pretensión acogida por el Juez de primera instancia. Si la Corte revoca, el trabajador debiera poder impugnar y exigir entonces que se abra en el tribunal la etapa de contradicción. Esto sería bastante discutible si además –como sabemos- se habría producido el desasimiento del tribunal si calificamos la resolución como sentencia definitiva.” Nota al pie de PEREIRA LAGOS, RAFAEL. Óp. Cit.

²⁰¹ PEREIRA LAGOS. Op Cit.

Volviendo al tema de la fundamentación y motivación de la sentencia definitiva que se dicta al término de la audiencia del procedimiento monitorio, es necesario, además, realizar algunas críticas en cuanto a la suficiencia de las menciones que debe incorporar. La exclusión de la mención de los hechos, alegaciones y del análisis de la prueba es criticada por la doctrina porque, tratándose de una sentencia definitiva, debiera contar con una completa fundamentación, principio y requisito elemental de la función jurisdiccional.

En efecto, la sentencia definitiva recaída en el procedimiento monitorio sólo deberá contener el lugar y fecha en que se expide, la individualización de las partes, los fundamentos normativos y preceptos jurídicos aplicados en la decisión, y la resolución del tribunal. “Estimamos, sin embargo, que la señalada disposición ha omitido la necesaria motivación del fallo (...) En este punto, no puede olvidarse que el derecho a la prueba no solamente se satisface con la posibilidad de presentar la que se estime pertinente, sino que comprende, también, el derecho a que ésta sea considerada o descartada razonadamente por el órgano jurisdiccional en la sentencia. De este modo, estimamos que el juez debe explicar por qué llega a la decisión que emite, de modo que ésta se ajuste a las exigencias de un procedimiento racional y justo.”²⁰²

La ley establece que el tribunal debe apreciar la prueba conforme a la sana crítica (artículo 456 del Código del Trabajo). Los elementos esenciales de la sana crítica son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones. En consecuencia, al hacerlo deberá expresar las razones jurídicas o simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud asigne valor o desestime la prueba aportada por las partes.

Pues bien, en la sentencia definitiva del procedimiento monitorio se reduce la expresión de razones que fundamentan el fallo, y sólo se exige al juez señalar los fundamentos jurídicos y la decisión del asunto sometido a su conocimiento, sin considerar que ha existido un conflicto, que ha habido hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, que se habrá rendido prueba al respecto, y que, por lo tanto, con mayor razón el juez debería hacer expresión de ello en su resolución a fin de dar justificación a la decisión final.

²⁰² ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE. Op Cit. P. 129.

El que los fallos deban ser fundados –conforme a Derecho- y motivados – conforme a dar razón de la aplicación del Derecho de tal o cual forma- no es sólo una exigencia legal (art. 170 N^{os} 4 y 5 del Código de Procedimiento Civil y N^{os} 5 a 10 del Auto Acordado de la Corte Suprema sobre la forma de las sentencias) sino, además, *es un imperativo constitucional, consagrado en los artículos 19 N^o 3^o, inciso 5^o (garantías de un racional y justo procedimiento) y 76 de la Constitución (prohibición de revisar los fundamentos o contenidos de las resoluciones)*. En estas disposiciones el constituyente manifiesta la clara voluntad de elevar a nivel constitucional la obligación de los jueces de fundamentar sus fallos. Para don José Luis Cea es la fundamentación de las sentencias es una de las manifestaciones del Debido Proceso²⁰³.

En el marco de los principios fundamentales del procedimiento es indispensable que los jueces expliquen y fundamenten sus decisiones, a menos que se trate de simples órdenes para el impulso del proceso; así "se evitan arbitrariedades y se permite a las partes usar adecuadamente el derecho de impugnación contra la sentencia para los efectos de la segunda instancia, planteándole al superior las razones legales y jurídicas que desvirtúan los errores que condujeron al juez a su decisión. Porque la resolución de toda sentencia es el resultado de las razones o motivaciones que en ella se explican"²⁰⁴.

El deber de fundamentación rige para las sentencias en general, sean o no dictadas en asuntos en que se faculta al juez a apreciar la prueba en conciencia. Un fallo de la Corte Suprema ha dicho que "la facultad otorgada a los tribunales para apreciar la prueba en conciencia, no los exonera del estudio detenido y acucioso de la prueba rendida y solo una vez hecho esto puede recurrir a su conciencia para dictar decisión"²⁰⁵.

Don Juan COLOMBO sostiene que el juez debe fundamentar debidamente su sentencia, aun cuando su decisión la base en la valoración de la prueba según las reglas de la

²⁰³ CEA EGAÑA, José Luis. Op Cit. P. 309.

²⁰⁴ DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Nociones Generales de Derecho Procesal Civil. Madrid, España. Ediciones Aguilar. 1966. P. 66.

²⁰⁵ Infante y otros con Jury (1970): Corte Suprema 6 octubre 1970 (Casación Forma y Fondo), Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales, t. 67 (1970), secc. 1^a, p. 447.

sana crítica, porque tiene la obligación de “convencer de alguna manera de la justicia de su decisión de los demás”²⁰⁶. En efecto, como se expuso en un párrafo anterior, “...La sentencia ha de estar motivada porque hay que establecer la razonabilidad de la decisión frente a los ciudadanos”²⁰⁷.

En el mismo sentido opina Juan Montero Aroca, quien, al referirse a las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, señala que "Esas máximas no pueden estar codificadas, pero sí han de hacerse constar en la motivación de la sentencia, pues solo así podrá quedar excluida la discrecionalidad y podrá controlarse por los recursos la razonabilidad de la declaración de hechos probados”²⁰⁸.

Por ello, el propio legislador establece en el artículo 456 del Código del Trabajo que "Al apreciar la prueba de acuerdo con las reglas de la sana crítica, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime..." y continúa "...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 ". Entonces, no se entiende cómo será posible hacer completa expresión del razonamiento si la sentencia omite los hechos y alegaciones y las pruebas de las partes, y sólo se limita a hacer exposición de consideraciones y reflexiones jurídicas que se quedan nada más en lo teórico, escapando al caso concreto²⁰⁹. Y si la sentencia no considera estos elementos, ¿cómo podría una parte defenderse contra el fallo?

En razón de todo lo anterior es que resulta exigible en toda sentencia contener su respectiva motivación, y este no es un mandato eludible por la judicatura laboral, ya que

²⁰⁶ COLOMBO CAMPBELL, Juan. Sistemas de valoración de la prueba, VV.AA. (coord. DUNLOP RUDOLFFI, Sergio) Nuevas Orientaciones de la Prueba. Santiago, Chile. Editorial Jurídica de Chile. 1981. P. 180.

²⁰⁷ DOMÍNGUEZ MONTOYA, Álvaro. Op Cit. P. 156.

²⁰⁸ MONTERO AROCA, Juan. La Prueba en el Proceso Civil. Madrid, España. Editorial Civitas S.A. 1996. P. 343.

²⁰⁹ El 21 de junio de 2010 el Tribunal Constitucional consideró "fundada" una petición de la Corte de Apelaciones de Talca, que advirtió vicios en la forma de dictar sentencia en un juicio monitorio.

lo ordena el artículo 459 del Código del Trabajo, en sus numerales tercero y cuarto, el artículo 19 número 3 de la Constitución Política, que asegura a todas las personas la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, para lo cual el legislador deberá establecer siempre las garantías de un racional y justo procedimiento, que aseguren, por tanto, la razonabilidad de las decisiones.

“Desde un punto de vista dogmático internacional, se entiende que este aspecto del estándar del Debido Proceso se extiende a la necesidad judicial de estimar argumentativamente las pruebas aportadas por las partes y de exponer las razones que lo lleven a desestimar alguna prueba presentada, de suerte que las partes puedan contar con la evidencia de que la decisión adoptada en definitiva es la consecuencia de la consideración racional de las pruebas presentadas.”²¹⁰

No obstante, existe evidencia jurisprudencial que se ha limitado a interpretar y aplicar la ley en su tenor literal en relación a las sentencias definitivas dictadas en el procedimiento monitorio. Ha habido fallos que, refiriéndose a una sentencia definitiva dictada en un procedimiento monitorio, han señalado la imposibilidad natural de conocimiento de un recurso de nulidad fundado en la causal b) del artículo 478 del Código del Trabajo, porque la ley libera al juez del análisis de toda la prueba rendida, de los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a tal estimación. Así lo han dicho, por ejemplo, las Cortes de Apelaciones de La Serena, en sentencia dictada en la causa Rol 73-2009, la Corte de Apelaciones de Valparaíso, en su resolución respecto de la causa Rol 566-2009, o la Corte de Apelaciones de Talca, en sentencia dictada el 5 de agosto de 2009, recaída en la causa Rol 13-2009. Esta última expresó, casi en la misma forma que argumentaron las demás, que “...al no exigirse en el procedimiento monitorio el análisis de la prueba rendida, los hechos que se estimen probados y el razonamiento que conduce a dicha estimación, el recurso de nulidad en esta clase de procedimiento no puede válida y legalmente fundarse en la causal prevista en la letra b del artículo 478 del Código del Trabajo...”.

²¹⁰ Sentencia de la Corte de Apelaciones de Copiapó, en causa Rol 18-2008, del 10 de noviembre de 2008, citada por DOMÍNGUEZ MONTOYA, Álvaro. Op Cit. P. 157.

Un poco menos estricta fue la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, en sentencia de 9 de julio de 2008 recaída en la causa Rol 5-2008, al entender que la motivación es necesaria cuando justifica hechos probados y su razonamiento: "...el juez no está obligado a efectuar una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes, como tampoco a analizar toda la prueba rendida, sino sólo la conducente a dar por establecidos los hechos que estime probados y el razonamiento que sirva de base a dicha conclusión, de acuerdo con las reglas de la sana crítica".

En cuanto a que la falta al Debido Proceso ha sido cometida, en todo caso, por el legislador al establecer dicha norma, y que los tribunales sólo cumplen con aplicarla, la Corte de Apelaciones de Copiapó expresó, en sentencia dictada en causa Rol 2-2008, que "...la opinión que pueda merecer el diseño legislativo, tanto en lo que dice relación con la posibilidad que el silencio del demandado se considere positivamente, como la no exigencia de motivación en el proceso de valorización de la prueba y establecimiento del *factum* en el procedimiento monitorio, y el análisis de las razones de ello, también escapan al marco de la causal invocada".

5. Sobre el régimen de Recursos.

El régimen de recursos contemplado en el Código del Trabajo también tiene aplicación general para los procedimientos laborales contemplados en este cuerpo legal. Por eso, resulta importante revisar su correspondencia con el Debido Proceso. Es esencial la revisión de las resoluciones judiciales, a fin de dar cumplimiento a principios fundamentales, como la seguridad y estabilidad jurídica, y el derecho a reclamar de la decisión de un tribunal que, por cierto, no es infalible, y puede llegar a incurrir en una errónea aplicación de las normas, o de su interpretación, generando un agravio a una o ambas partes de un juicio.

Los recursos procesales laborales están regulados en el Código del Trabajo entre los artículos 474 y 484, y regirá, supletoriamente, el Código de Procedimiento Civil en lo que corresponda.

“Estimamos que la supletoriedad de las disposiciones del Código de Procedimiento Civil sólo corresponde a aquellos recursos contenidos en el Libro Primero, que regula los de Rectificación, Aclaración o Enmienda, Reposición y Apelación. Lo expresado lleva a que el legislador haya hecho inaplicable los recursos de casación en la forma o en el fondo, considerando además las causales del recurso de nulidad contenidas en la ley.”²¹¹

En materia laboral se reemplaza la posibilidad de recurrir mediante casación, estableciendo, en su lugar, el recurso de nulidad como medio para impugnar e invalidar resoluciones, y, además, en forma excepcional, se crea el recurso de unificación de la jurisprudencia, tendiente a corregir la resolución que resuelva un recurso de nulidad, y que será de exclusiva competencia de la Corte Suprema.

5.1. El recurso de reposición. (Artículo 475 del Código del Trabajo).

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

En contra de resoluciones dictadas en audiencia, la reposición deberá interponerse en forma verbal, inmediatamente de pronunciada la resolución que se impugna y se resolverá en el acto. En contra de resoluciones dictadas fuera de una audiencia, deberá presentarse dentro de 3º 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. En ambos casos, la interposición del recurso genera un incidente, y como tal, podrá ser resuelto de plano u otorgando a la contraria el derecho a hacer valer sus pretensiones al respecto.

En cuanto a la procedencia del recurso en contra de sentencias interlocutorias que no ponen término al juicio o hagan imposible su continuación, no cabrá interponer, además, el recurso de apelación en subsidio, ya que eso es posible sólo en los casos específicamente contemplados por la ley.

²¹¹ ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE. Op Cit. P. 154.

5.2. El recurso de apelación. (Artículo 476 del Código del Trabajo).

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

El recurso de apelación en materia laboral se aparta de las reglas generales del Derecho Procesal Común, porque se restringen y especifican las resoluciones susceptibles de impugnarse por esta vía. Así, también se contempla el recurso de apelación para el caso de la resolución que acoge las excepciones de incompetencia del tribunal, caducidad y prescripción, y en estas circunstancias el recurso deberá interponerse en la audiencia preparatoria, en forma verbal, y de concederse el recurso tendrá ambos efectos. Luego, será conocido en cuenta por la Corte de Apelaciones respectiva.

5.3. El recurso de hecho.

Aunque no se encuentra regulado en el Código del Trabajo, tiene estrecha relación con el recurso de apelación, por lo que procederá conforme a las normas del Código de Procedimiento Civil (artículos 196 y 203 y siguientes).

5.4. El recurso de nulidad. (Artículo 477 y siguientes del Código del Trabajo)

Este recurso es el propio de las sentencias definitivas en materia de procedimientos laborales, y el único que se puede deducir en su contra. Sólo será procedente cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquella se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

El recurso de nulidad procederá, además, cuando la sentencia haya sido pronunciada por un juez incompetente, legalmente implicado, o cuya recusación se encuentre pendiente o haya sido declarada por tribunal competente; cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior; 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; cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, del Código del Trabajo, según corresponda; cuando contuviese decisiones contradictorias o incurriere en ultrapetita, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue; y cuando la sentencia haya sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada y hubiere sido ello alegado oportunamente en el juicio.

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

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

El fallo del recurso deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días contado desde el término de la vista de la causa. Cuando no sea procedente la dictación de sentencia de reemplazo, la Corte, al acoger el recurso, junto con señalar el estado en que quedará el proceso, deberá devolver la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución.

5.5. El recurso de unificación de jurisprudencia. (Artículo 483 y siguientes).

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

Deberá interponerse ante la Corte de Apelaciones correspondiente en el plazo de quince días desde la notificación de la sentencia que se recurre, para que sea conocido por la Corte Suprema. Deberá, además, contener la relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones que han tenido los Tribunales Superiores de Justicia respecto de las materias de Derecho que han sido objeto de la sentencia que se está impugnando. El recurrente deberá acompañar copia de las sentencias que se hacen valer como fundamento del recurso.

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 mediante una solicitud separada.

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

CONCLUSIONES

El Derecho Procesal chileno está viviendo, en las últimas décadas, importantes innovaciones en cuanto a la estructura y desarrollo de los procedimientos a fin de dar solución a los conflictos. En este sentido, los juicios en materia penal, de familia y laboral han venido a instaurarse en nuevos escenarios, a desplegarse en salas de audiencia – preferentemente-, primando la oralidad de las actuaciones, incorporando la tecnología como herramientas del proceso y como medios de prueba, y dejando atrás los escritorios y oficinas atestadas de expedientes, papeles, y trámites de larga duración.

Los nuevos tribunales del Trabajo y de Cobranza Laboral y Previsional y los nuevos procedimientos laborales manifiestan estos cambios, con sus particulares características, que consideran, especialmente, el rasgo de desigualdad de la relación laboral a la hora de definir los modos en que opera la ley procesal.

La reforma procesal laboral es un gran paso en orden a dar eficaz tutela a los derechos laborales de los trabajadores, tanto por el procedimiento de aplicación general que contempla la nueva normativa del Código del Trabajo, como por la agilidad y publicidad de las tramitaciones en ese sistema y en el del procedimiento monitorio. El procedimiento ordinario laboral aviene satisfactoriamente con los postulados esenciales del Debido Proceso e introduce un necesario arbitrio de amparo de los derechos fundamentales ante el Juez especializado.

En efecto, los nuevos procedimientos estudiados a lo largo de este trabajo consagran la existencia de un juez natural, preconstituido por la ley para el conocimiento y resolución de los conflictos de relevancia jurídica, estructurando todos los principios modernizadores del ejercicio de la jurisdicción y las distintas formalidades del procedimiento que ahora es, eminentemente, oral. Se respeta, asimismo, la base orgánica de la legalidad en todos sus sentidos –orgánico, funcional y garantista de derechos fundamentales-.

Se preocupa la nueva legislación, además, de dar una especial defensa jurídica gratuita a quienes no pueden procurársela por sí mismos, cuyos beneficiarios serán, generalmente, los trabajadores.

Las nuevas normas del Código del Trabajo tienen, como uno de los objetivos primordiales, el dar cumplimiento efectivo al derecho a tener una pronta resolución del conflicto, puesto que todos los nuevos procedimientos tienen una tramitación en que se privilegia la celeridad y los fines últimos de la jurisdicción por sobre las tramitaciones y burocracias.

Por supuesto, la nueva legislación procura respetar el alma del Debido Proceso al regular el derecho a la bilateralidad de la audiencia, contemplando un nuevo sistema de notificaciones, otorgando plazos razonables para las actuaciones, y manifestando de manera patente y plenamente expresa el derecho a ser oído y el contradictorio, al realizarse la discusión y la prueba, y los pronunciamientos del tribunal, a través del encuentro personal de las partes y sus representantes, ante el juez, en las distintas audiencias que deben celebrarse para el desarrollo de los procedimientos.

Los nuevos procedimientos permiten a las partes la producción de pruebas de toda naturaleza, siempre dentro de un marco de licitud y respeto de los derechos ajenos. En seguida, se regula el sistema de apreciación de las pruebas, que establece, como regla general, que el juez apreciará éstas conforme a la sana crítica.

Los procedimientos laborales de la reforma legislativa establecen, además, los requisitos que debe contemplar la sentencia que dicte el Tribunal con el fin de poner término al conflicto, diferenciando las menciones que debe contener esta resolución según el tipo de procedimiento de que se trate, atendido su objetivo final.

El Código del Trabajo también da efectivo respeto al Debido Proceso al contemplar un conjunto de normas que regulan el régimen de recursos disponibles para impugnar las resoluciones del Tribunal que no se ajusten a las garantías de racionalidad y justicia en orden formal y sustantivo.

Mas, el legislador, junto con configurar procedimientos laborales con tales virtudes, ha otorgado al juez del trabajo un papel protagónico en demasía dentro del procedimiento, tal vez, por una excesiva consideración del trabajador como ser en desventaja, desprotegido y casi abandonado a su suerte, que no tiene más que su indefensión frente al sistema, y que necesita imperiosamente la protección activa del Estado a través del órgano público que ejerce jurisdicción.

El juez no es un espectador en el juicio oral, sino que es un conductor del debate, para que las partes no se alejen y puedan adoptar conductas dilatorias o impertinentes en el proceso, y también es un ente paternalista, que tiene la orden legal de decidir en beneficio del trabajador, protegerlo, y procurar la realización de las medidas necesarias para investigar a favor del demandante, y con ello se dice que lo que busca es dar verdadera justicia. Porque la ley y el pensamiento judicial han de partir sobre la base del supuesto que existe una relación de desigualdad entre trabajador y empleador en condiciones laborales normales, y con mayor razón la desigualdad se acentúa cuando existe conflicto.

Apreciando las importantes facultades del juez en orden a llevar a cabo la protección de la parte más débil, no puede sino estimarse que la apreciación proteccionista puede devenir en excesos. La actividad del órgano jurisdiccional, aun cuando absolutamente imparcial, no es neutral, toda vez que en el proceso laboral el órgano judicial se implica en la dinámica del procedimiento y coadyuva, desde el primer momento, a que se puedan alcanzar los fines por los que se justifica su existencia.

Frente a la premisa de la inequitativa relación laboral, es necesario tener siempre presente que, si bien, la desigual relación laboral puede ser detestable y debiera ser paliada, no debe ser el juez quien sea el encargado de hacerlo, no debe tocar al órgano jurisdiccional, cuyo poder-deber es resolver conflictos, ser el encargado final de asegurar la igualdad jurídica de las partes procesales. “Antes bien podrá ser cuidada por defensores ad hoc, por asesores en el litigio [...], por muchos y variados funcionarios [...] quienes se dediquen con exclusividad a ello. Pero insisto: nunca por el juez, pues, al desnivelar la

igualdad jurídica para lograr una supuesta y nunca alcanzada igualdad real, logra sólo desequilibrar la balanza de la Justicia y hacer ilegítima su sentencia”²¹².

En seguida, queda la duda sobre la efectiva igualdad de las partes en el desarrollo del procedimiento, al vislumbrar que parte del impacto de la nueva justicia laboral para las empresas y los empleadores tiene un efecto negativo en cuanto a que el robustecimiento de los poderes del juez laboral lleva aparejado el debilitamiento de derecho a la defensa jurídica eficaz de empleador, desde dos puntos de vista:

- Por un lado, habría desventajas para el empleador por la falta de neutralidad del Tribunal, imponiendo niveles de exigencia superiores para la defensa jurídica, con el objeto de compensar la tendencia proteccionista del sistema de jurisdicción laboral que beneficia al trabajador.
- Por otra parte, el sistema no considera que los empleadores son, muchas veces, víctimas de trabajadores inescrupulosos que se aprovechan de sus prerrogativas laborales y las utilizan en contra de empleadores de escasos recursos, socavando sus precarias bases económicas buscando el beneficio personal.

Cabe notar, además, que el procedimiento de tutela de los derechos constitucionales de los trabajadores implica, indirectamente, un control judicial de la gestión de recursos humanos de la empresa; y que las nuevas disposiciones en materia de juicio por despido de trabajadores imponen rigidez al derecho de despedir a los trabajadores cuando corresponda.

La reforma ignora, por otra parte, la especialización de la segunda instancia, que sigue los procedimientos y concepciones tradicionales. Pero, quizás, sea ésta una omisión legislativa necesaria para equilibrar la balanza en cuanto a inclinación y neutralidad del juez laboral.

²¹² ALVARADO VELLOSO, citado por PALAVECINO, Claudio. Procedimiento de tutela laboral y Debido Proceso, En: La Semana Jurídica, Semana del 16 al 22 de abril de 2007. P. 2. Santiago, Chile, 2007.

Especial mención merece el procedimiento monitorio laboral, ya que puede ser objeto de numerosas observaciones a lo largo de toda su estructura.

Una primera crítica se realiza desde la perspectiva doctrinaria, ya que el procedimiento monitorio fue concebido en el Derecho Comparado como procedimiento declarativo cuyo propósito era crear títulos ejecutivos para créditos razonablemente justificados que carecieran de éste y cuya cuantía fuera reducida. Pues bien, el procedimiento monitorio laboral se utiliza para ello, facilitando a los trabajadores de bajos sueldos la obtención de títulos ejecutivos de fácil cobro, pero, también, se aplica a casos totalmente ajenos a esta naturaleza, como es la reincorporación al trabajo de la mujer que se encuentra gozando de fuero maternal, y la reclamación de multas administrativas de reducido monto impuestas a los empleadores. En estos dos casos el conflicto versa sobre asuntos de fondo, dándoles una tramitación provisoria sui generis, muy diferente al cobro de sumas de dinero razonablemente justificadas que inspira a la creación de este procedimiento.

Además, y no obstante la buena intención del legislador, se producen dos efectos perversos que juegan, justamente, en contra del tan apreciado trabajador: Por un lado, se le exige pasar por trámites de dudosa celeridad e incierta duración ante un órgano administrativo, previo a la interposición de su demanda, lo que va en directa contradicción con el propósito principal del procedimiento monitorio de facilitar y agilizar la satisfacción de la pretensión del demandante.

A continuación, una vez interpuesta la demanda en la instancia jurisdiccional, se expone al actor a la incierta posibilidad de que el juez considere que no queda clara la pretensión y, de todos modos, ordene citar a las partes a audiencia, destruyendo con esto parte de la esencia del procedimiento monitorio, y convirtiéndolo, de oficio, en un procedimiento sumario, aunque la ley no lo denomine así.

Respecto a esta cuestión de conceptos utilizados por el legislador, cabe notar que se supone que al haber oposición por parte del demandado, el procedimiento monitorio se termina, y se debe pasar al procedimiento declarativo que corresponda según la naturaleza de la acción, el objeto del litigio, y la calidad de las partes. Pero el Código del Trabajo no

hace esto, sino que instaura un procedimiento especial, que podríamos calificar como sumario, con el objeto de resolver la controversia configurada por la acción del demandante y la oposición del demandado, pero considera que todo esto sigue siendo parte del juicio monitorio.

Se debe recordar que esta investigación ha logrado superar la discusión sobre la constitucionalidad de este procedimiento por la verificación efectiva de la bilateralidad de la audiencia, al reconocer que el procedimiento monitorio otorga al demandante una sentencia a su favor provisoria, y advierte al demandado que debe interponer reclamos dentro de determinado plazo, permitiéndole, con ello, abrir la oportunidad para ser oído en sus descargos, o bien, entendiendo que su silencio es una admisión tácita de los dichos del actor, todo lo cual no sería más que la manifestación de la bilateralidad de la audiencia y el Debido Proceso, efectuada de manera especial.

A diferencia de lo que ocurre en Derecho Comparado, que mayormente dispone que en caso de admitirse la pretensión del demandante el tribunal despacha, él mismo, mandamiento de ejecución, con el procedimiento monitorio laboral en nuestro país sólo se genera un título ejecutivo, cuyo cumplimiento deberá solicitarse de acuerdo a la naturaleza de su objeto y a la tramitación disponible para cada caso, a saber:

- Si la sentencia ordena pagar una suma de dinero, el tribunal ordenará su cumplimiento, a través del envío de antecedentes para su liquidación y posterior pago, encargando esto a un funcionario especial.

- También podrá ser procedente que, en el caso anterior, la ejecución de la sentencia, con la liquidación de la deuda y el requerimiento de pago, se hagan a través de un Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, según exista éste en el territorio de competencia que importa a la causa.

- Si la sentencia ordena dar, hacer, o no hacer algo, distinto de pagar una suma de dinero –como la reincorporación de la mujer embarazada a su trabajo-, deberá seguirse las normas supletorias contempladas en el Código de Procedimiento Civil, ya que el Código del

Trabajo no establece normas para el cumplimiento y ejecución de este tipo de sentencias (artículo 465 del Código del Trabajo).

Por último, y sin agotar las críticas que se pueden realizar a este juicio, y que han sido expuestas con mayor extensión en el último capítulo de esta memoria, se debe recordar que aunque se ha reconocido la virtud del nuevo sistema procesal laboral de establecer expresamente los requisitos que debe contener la sentencia definitiva, también, se ha criticado en numerosas ocasiones la privación de requisitos de motivación de la sentencia del procedimiento monitorio.

La exigencia que los sentenciadores fundamenten y motiven sus decisiones evita las arbitrariedades que se puedan producir en razón del poder que detentan y, consecuentemente, permiten a las partes ejercer efectiva y correctamente su derecho a impugnar tales resoluciones, en este caso, mediante el recurso de nulidad.

Esto está directamente relacionado con el sistema de valoración de la prueba de la reforma procesal laboral. Lo que informa a un sistema de valoración de la prueba basado en la sana crítica es la racionalidad del mismo en su apreciación y en la persuasión que genera, de manera que la conclusión y decisión de la sentencia no sea diametralmente opuesta al mérito de la prueba rendida y los hechos probados. La exteriorización del razonamiento es, por tanto, una verdadera garantía para las partes.

A lo largo del análisis crítico de los procedimientos de aplicación general y monitorio de la reforma procesal laboral se han identificado numerosas circunstancias que hacen necesaria la implementación de mayores exigencias para el cumplimiento de normas laborales y de administración a los empleadores, a fin de resguardar sus derechos frente a una justicia laboral que se inclina a proteger al trabajador, *a priori*. Por ello, parece necesario recomendar a los empleadores, y especialmente a los empresarios de menor tamaño, la adopción de una serie de medidas de prevención de conflictos laborales, tales como las que se exponen a continuación.

La primera exigencia que tendrán los empleadores es cumplir las leyes laborales, para evitar todos los problemas que pudiera llevarlos a enfrentar un proceso judicial, especialmente considerando que las estadísticas muestran que, en el nuevo sistema procesal laboral, la mayoría de las resoluciones han sido favorables para los trabajadores.

Las cifras de la Defensoría Laboral indican que de las 48.484 demandas ingresadas al 30 de septiembre de 2010 a los Tribunales del Trabajo, el 55% de ellas son tramitadas con la asistencia de las Oficinas de Defensa Laboral, y sólo un 45% se llevan adelante con asistencia letrada privada. La tendencia de las demandas privadas indica que la mayoría de éstas tienen por objeto interponer demandas a discutir en procedimientos de aplicación general y de tutela de derechos, mientras que sólo un 10% de las demandas patrocinadas por abogados particulares se destina a procedimientos monitorios. En cambio, el 90% del total de procedimientos monitorios llevados a cabo en el sistema ha sido patrocinado por las Oficinas de Defensa Laboral, lo que daría cuenta de la enorme concurrencia de trabajadores a estas entidades para obtener la satisfacción de sus pretensiones a través de este juicio especial.

**Demandas Ingresadas desde el inicio de vigencia de la nueva justicia
laboral, al 30 de septiembre de 2010²¹³.**

Procedimiento	ODL	Privados	Total
Aplicación Gral.	5.704 (24%)	17.684 (76%)	23.388 (100%)
Monitorio	21.006 (90%)	2.228 (10%)	23.234 (100%)
Tutela	117 (6%)	1.745 (94%)	1.862 (100%)
TOTAL	26.827 (55%)	21.657 (45%)	48.484 (100%)

Fuente: Ministerio de Justicia.

De las demandas presentadas por las Oficinas de Defensa Laboral un 33% se ha resuelto por sentencia favorable, y un 53% adicional se ha terminado por conciliación o avenimiento entre las partes, lo que da cuenta de excelentes resultados para la gran mayoría

²¹³ MINISTERIO DE JUSTICIA. Estadísticas Nacionales. Oficina de Defensa Laboral, Ministerio de Justicia. Santiago, Chile. Octubre 2010. [En línea] <
<http://www.minjusticia.cl/laboral/estadisticas.php>> [Consulta: 09 de Noviembre de 2010]

de los demandantes que han acudido a esta entidad para satisfacer sus pretensiones, los que, sin duda, son, casi en su totalidad, trabajadores. Importante resulta ver que las sentencias desfavorables sólo alcanzan un 2%, mientras que el resto se reparten en otras terminaciones al conflicto y sentencias parcialmente favorables²¹⁴.

En el nuevo sistema laboral el empleador debe anticiparse a los conflictos, evitando llegar a juicio, mediante la verificación íntegra del cumplimiento de las normas laborales en su empresa, y en la de sus contratistas y subcontratistas, como asimismo estableciendo un sistema claro de sanciones, en caso de incumplimiento del trabajador, para así librarse de pagar indemnizaciones con incrementos, recargos y multas o la reincorporación de un trabajador no deseado.

Las empresas y los empleadores deben realizar auditorías, revisar y cotejar toda su documentación y antecedentes en materia laboral para identificar aquellas materias en las cuales deben actualizarse. Será necesario, en ocasiones, cambiar contratos de trabajo, reglamentos internos, estructura de liquidaciones de sueldo, entre otros cambios, a fin de adecuarse a las reformas del gran Plan Laboral.

También tienen la necesidad de capacitar a su personal a través de charlas donde expliquen el contenido de las reformas a sus diferentes jefaturas. Pero, las micro, pequeñas y medianas empresas son las que principalmente acusan el costo adicional que esto implica, especialmente, si tienen que recurrir a contratar los servicios de abogados, estudios jurídicos y consultoras.

En materia de procedimiento, los empresarios deberán tener presente que, ante una demanda en materia laboral, en la audiencia preparatoria las partes deben llevar y ofrecer las pruebas que pretenden presentar posteriormente en la audiencia de juicio. Por ello es importante que las empresas lleven un registro documental de las contrataciones de sus trabajadores y toda la documentación, cotizaciones, etc., debido a los breves plazos de que se dispondrá en este nuevo proceso para la preparación de la prueba.

²¹⁴ Ídem.

En materia de despido, será de vital importancia dotar a la carta de despido de un adecuado contenido, e, idealmente ser revisada por una persona con conocimientos legales, en primer lugar, porque el empleador no podrá en su contestación de la demanda señalar hechos distintos que los expresados en la carta de aviso, tanto sobre los hechos que configuran la causal de despido, como respecto de los montos que se pagarán en el finiquito. Y en segundo lugar, pero de igual importancia, porque las cartas de aviso de despido serán fundamentales como medios de prueba en un juicio laboral, siendo el empleador quien deberá acreditar la veracidad de los hechos fundantes del despido señalados en la carta, no pudiendo alterarlos ni modificarlos. La norma que establece esta carga probatoria ha invertido la regla general, imponiendo al demandado acreditar los hechos en que fundó la decisión de despido.

Algunos han aconsejado, también, que antes de despedir, por una causal que no da derecho a indemnización, debe analizarse si se cuenta con los recursos económicos para pagar en caso de condena, y con suficientes antecedentes para ganar el juicio, o en caso contrario, negociar la salida del trabajador antes de que se lleve a tribunales el conflicto, ya que con los nuevos procedimientos no es posible o es más difícil ganar tiempo para pagar lo adeudado.

Deben mantenerse al día los instrumentos o libros exigidos por la ley al empleador, que deben estar en su poder. Ej. Registro de asistencia, reglamento interno, reglamento de contratistas, libro de remuneraciones, contratos de trabajo, contratos colectivos, balances, etc. Si estos documentos, al ser solicitados en juicio no se presentan, de conformidad con el nuevo procedimiento, se entienden probados los hechos alegados por el trabajador en relación con dichos instrumentos.

Es fundamental revisar las cláusulas establecidas en los contratos y/o en el reglamento interno y de contratistas, a fin que dispongan normas claras de funcionamiento, procedimiento y sanción frente a conflictos o incumplimientos; como, asimismo, para evitar discriminaciones o actuaciones impropias del empleador y trabajadores (por ejemplo, en lo relativo a uso de correos electrónicos, chat, visitas de páginas web, acoso sexual, discriminación religiosa, tendencias sexuales, etc.).

Los incumplimientos laborales de los contratistas y subcontratistas implican responsabilidad solidaria para la empresa principal, por lo que, a fin de cambiar ésta por subsidiaria, debe verificarse lo siguiente:

- Exigir al contratista que le informe de las obligaciones laborales y previsionales de éste con sus trabajadores y el grado de cumplimiento de las mismas.
- Hacer efectivo el derecho de retención sobre los montos que es responsable, en los casos que el contratista no cumpla la obligación de informar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales. Si la empresa principal ejerce este derecho deberá pagar al trabajador o institución previsional acreedora.
- Hacer efectivo el derecho de retención en los casos que sea notificada por parte de la Inspección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constate por la Inspección del Trabajo respecto del contratista.
- Adicionalmente, debe verificarse la situación patrimonial y el grado de cumplimiento de las obligaciones comerciales de la empresa contratista o subcontratista, a fin de anticiparse al incumplimiento de las normas laborales y previsionales por falta de solvencia.
- La empresa principal que subcontrate faenas propias de su giro deberá supervisar el cumplimiento por parte del contratista de las medidas de higiene y seguridad. Para ello la empresa debe tener implementado y al día un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores de la faena, ya sean dependientes de la empresa principal o del contratista, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.
- Para evitar desembolsos, la empresa principal puede contratar un seguro aplicable en caso de accidentes de los trabajadores de contratistas o subcontratistas.

Si el empleador es citado a comparendo ante la Inspección del Trabajo, debe concurrir con toda la documentación requerida y con un asesor legal, ya que de la mala redacción del acta ante la inspección puede derivar en la pérdida del juicio laboral.

En definitiva, mientras que para los trabajadores se han establecido mayores herramientas de protección, de modo que ya no es una amenaza o un desincentivo para ellos

la idea de acudir a tribunales, para los empleadores la reforma laboral ha significado importantes desafíos.

BIBLIOGRAFÍA.

1.1. TEXTOS:

ACADEMIA Judicial de Chile. Manual de Juicio del Trabajo. Santiago, Chile. Academia Judicial de Chile. 2008.

ALBORNOZ MARCELO, Principales Cambios a la Justicia Laboral. Santiago, Chile. 2008.
[En línea] <http://www.asoex.cl/respaldos_bd/NewsFlash/doc/085_Justicialaboral001.pdf>
[Consulta: 30 de Octubre 2010]

APABLAZA REYES, Alejandra; NORAMBUENA AYMAR, Pamela. Estudio de las instituciones del derecho procesal en los fallos del Tribunal Constitucional y la excelentísima Corte Suprema conociendo del recurso de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de las leyes entre los años 1981-2000, a la luz de la doctrina procesal. Memoria de Prueba. Santiago, Chile. Universidad de Chile. 2002.

ASOCIACIÓN NACIONAL DE MAGISTRADOS. Informe de los Jueces Laborales a La Reforma de la Jurisdicción del Trabajo. En: Cuadernos Judiciales N°8, Instituto de Estudios Judiciales, mayo 2004.

CAROCCA PÉREZ, Álex. "EL NUEVO SISTEMA PROCESAL PENAL" , Editorial Lexis Nexis, Tercera Edición., año 2005

CASTRO PEZOA, Mauricio; TORDESILLA LÓPEZ, Fernanda. Análisis jurídico y comparativo a la ley 20.087, sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. Reforma al Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo- Tesis de grado. Santiago, Chile. Universidad de Chile. 2007.

CEA EGAÑA, José Luis. Tratado de la Constitución de 1980. Santiago, Chile. Editorial Jurídica de Chile. 1988.

COLOMBO CAMPBELL, Juan. Sistemas de valoración de la prueba, VV.AA. (coord. DUNLOP RUDOLFFI, Sergio) Nuevas Orientaciones de la Prueba. Santiago, Chile. Editorial Jurídica de Chile. 1981.

COLOMBO CAMPBELL, Juan. Los Actos Procesales. Santiago, Chile. Editorial Jurídica. 1997. Tomo I y II.

Comisión de Estudios de la Nueva Constitución, Actas Oficiales.

CORPORACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL. Estadísticas nacionales. Reforma justicia laboral. [En línea] Ministerio de Justicia, Gobierno de Chile. Santiago, agosto de 2010. http://www.minjusticia.cl/laboral/estadistica_%20julio2010.pdf [Consulta: 02 de septiembre de 2010]

CORPORACIÓN de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso. Oficina de Defensa Laboral Región de Coquimbo. La Prueba. [En línea] <<http://www.minjusticia.cl/laboral/monica-gajardo.pdf>> [Consulta: 9 de Noviembre 2010]

CORREA SELAME, Jorge Danilo. El Nuevo Procedimiento Laboral. Santiago, Chile. Puntotex. 2006.

COUTURE Eduardo, Fundamentos Derecho Procesal Civil. Buenos Aires, Argentina. 1958.

DEVIS ECHANDÍA, Hernándo. Nociones Generales de Derecho Procesal Civil. Madrid, España. Ediciones Aguilar. 1966.

Dirección del Trabajo. [En línea] <<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-95498.html>> [Consulta: 20 de julio de 2010]

DOMÍNGUEZ MONTOYA, Álvaro. “Orientaciones jurisprudenciales sobre la motivación de la sentencia en el procedimiento monitorio”. En: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 1, Nº 1, P. 153 a 159. Santiago, 2010.

EL MERCURIO ECONOMÍA Y NEGOCIOS. “Expertos coinciden en que la nueva justicia laboral requiere cambios” [En línea] 24 de agosto de 2009. <http://www.justicialaboral.cl/noticias/118-la-nueva-justicia-laboral-requiere-cambios.html> [Consulta: 30 de agosto de 2010]

EVANS DE LA CUADRA, Enrique. Los Derechos Constitucionales. Santiago, Chile. Editorial Jurídica de Chile. 1999.

HORVITZ, María Inés; LÓPEZ M., Julián. Derecho Procesal Penal Chileno. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile. 2007.

HUMERES NOGUER, Héctor. Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Tomo I Derecho Individual del Trabajo y Procedimiento Laboral. Santiago, Chile. Editorial Jurídica. 2009.

Infante y otros con Jury (1970): Corte Suprema 6 octubre 1970 (Casación Forma y Fondo), Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales, t. 67 (1970), secc. 1ª, p. 447.

JORQUERA L. RENE. Síntesis del Derecho Procesal Civil. Santiago, Chile. Ediciones Jurídicas La Ley. 2006.

KOKISCH, Domingo, Revista Actualidad Jurídica N° 2, Enero 2002, Universidad del Desarrollo, Santiago. Chile.

LOPEZ ONETO, Marcos. Flexibilidad Laboral Chilena y Principio de Protección de la Fuente del Empleo. Algunas Hipótesis. Tesis para Optar al Grado de Magister en Derecho. Santiago, Chile. Universidad de Chile. 1999. [En línea] <[Luengo Millán, Miguel y Rabanak Carbajo, Pedro. **Los Principios...** ob. cit., pág. 70 y 82.](http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:DuCbZqWcaMgJ:biografias.bcn.cl/alegislativo/pdf/cat/docs/338113/254.pdf+16.455+estabilidad+relativa+del+empleo&hl=es&gl=cl&pid=bl&srcid=ADGEESjt6KZLwUbMnhTrvK1i_Q6a_mCN57y5NeSrFuymS_AR_ORP-jaZU6DcjDl14irmuQWETHO_v8Ww0WFgUAmLb8Yku-3ZD11UqIw2HzhGtX_RiRdALXnUm0e-QSK1sd8efN_W9uzw&sig=AHIEtbSN3mq-rM9x66m-pY9X-8DAy9LIng.> [Consulta: 7 de Noviembre 2010].</p></div><div data-bbox=)

LUKSIC, Zarko, citado en “TRIBUNAL Laboral en la RM buscará beneficiar a trabajadores con menos recursos” [En línea] Cooperativa.cl. 18 de julio de 2009. <<http://www.cooperativa.cl/tribunal-laboral-en-la-rm-buscar-beneficiar-a-trabajadores-con->

[menos-recursos/prontus_nots/2009-07-18/142706.html](http://www.centrojusticia.udp.cl/opinion/marin.html)> [Consulta: 02 de Septiembre de 2010]

MARÍN, FELIPE. “El procedimiento monitorio en la nueva Justicia Laboral”. Centro de Modernización de la Justicia, Universidad Diego Portales, [En línea] <<http://www.centrojusticia.udp.cl/opinion/marin.html>> [Consulta: 12 de Agosto 2010]

MATURANA MIQUEL, Cristian. Disposiciones Comunes a todo Procedimiento. Separata apuntes de clases, Derecho Procesal I. Santiago, Chile. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 2001.

MATURANA MIQUEL, Cristián. Derecho Procesal Orgánico. Apuntes para el curso de Derecho Procesal I. Santiago, Chile. Universidad de Chile. 2009.

MAZZO ITURRIAGA, Rodrigo. “Como va la implementación de la reforma procesal laboral”. [En línea] Biblioteca del Congreso Nacional de Chile – BCN. 13 de Octubre de 2009. <http://www.bcn.cl/carpeta_temas_profundidad/reforma-procesal-penal-2> [Consulta: 24 de Agosto de 2010]

MENDEZ SEQUIERA, Gabriel. Reforma al Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. Tesis de grado. Santiago, Chile. Universidad de Chile. 2007.

MINISTERIO DE JUSTICIA. Estadísticas Nacionales. Oficina de Defensa Laboral, Ministerio de Justicia. Santiago, Chile. Octubre 2010. [En línea] <<http://www.minjusticia.cl/laboral/estadisticas.php>> [Consulta: 09 de Noviembre de 2010]

MONTERO AROCA, Juan. La Prueba en el Proceso Civil. Madrid, España. Editorial Civitas S.A. 1996.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. Resoluciones de la Asamblea General. GALLO MONTOYA, Luis Ángel. Propuestas para agilizar el procedimiento penal en Colombia. Organización de los Estados Americanos. [En línea] <<http://www.oas.org/juridico/spanish/adjust25.htm>> [Consulta: 31 de Octubre 2010]

PALAVECINO, Claudio. Procedimiento de tutela laboral y Debido Proceso, En: La Semana Jurídica, Semana del 16 al 22 de abril de 2007. P. 2. Santiago, Chile, 2007.

PALAVECINO CÁCERES, Claudio. El retorno del inquisidor. Las potestades judiciales en materia probatoria en el Procedimiento laboral chileno. En: Revista Laboral Chilena, Enero 2009.

PALOMO VELEZ, Rodrigo. Apuntes del Derecho del Trabajo. Talca, Chile. Universidad de Talca. 2006. P. 8. [En línea] <<http://derecho.utam.cl/pgs/alumnos/laboral/1.pdf>> [Consulta: 8 de Noviembre de 2010]

PEREIRA LAGOS, Rafael. “El procedimiento monitorio laboral en Chile”. [En línea] www.derecho-trabajo.cl/Ponencias/RAFAEL%20PEREIRA.doc> [Consulta: 23 de Agosto de 2010]

PÉREZ, Alvaro. En: Revista de Derecho, Vol XIX N° 1, julio 2006, pp. 205 – 235, Valdivia.

PFEFFER U. Emilio. Código Procesal Penal. Anotado y concordado. Santiago, Chile. Editorial Jurídica de Chile. 2001.

PRIMERA JORNADA CHILENO-URUGUAYA de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo. Uruguay. Junio 2008. OTÁROLA, Pablo. Los principios formativos del proceso y el rol del juez en el proceso laboral chileno.

TRONCOSO VALENZUELA, Luis Hernán. El Debido Proceso en la Constitución Política de la República de Chile de 1980. Memoria de Prueba. Santiago, Chile. Universidad de Chile. 1984.

1.2. LEYES:

Constitución Política de la República de Chile. Editorial Jurídica. Santiago, 2009.

Constitución Política de la República de 1823

Constitución Política de la República de 1833.

Código Orgánico de Tribunales.

Código de Procedimiento Civil.

Código Procesal Penal.

Decreto Ley N° 1552 de 1976.