



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO

**ANÁLISIS CRÍTICO-COMPARATIVO ENTRE EL ANTIGUO Y
EL NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL**

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

CONSTANZA LAGOS ARENAS
FELIPE LEIVA MORALES

Profesor Guía: María Eugenia Montt Retamales

Santiago, Chile 2009

TABLA DE CONTENIDO

	Página
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I	10
ANTIGUO PROCEDIMIENTO LABORAL	
1.1 PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL ANTIGUO PROCEDIMIENTO LABORAL	10
1.1.1 Principio de Preclusión	10
1.1.2 Principio de Inmediación y Principio de Mediación	11
1.1.3 Principio Inquisitivo y Principio Dispositivo	13
1.1.4 Principio de Unilateralidad y Bilateralidad de la Audiencia	14
1.1.5 Principio de Escrituración, Protocolización y Oralidad	15
1.1.6 Principio de Concentración y Continuidad	16
1.1.7 Principio de Gratuidad	17
1.1.8 Principio de la Prueba Legal o Tasada y Principio de Valoración de la Prueba de acuerdo a la Sana Crítica	18
1.1.9 Principio de Buena Fe	19
1.2 ANTIGUO PROCEDIMIENTO LABORAL	19
1.2.1 Competencia de los Tribunales	19
1.2.2 Normas que rigen el Antiguo Procedimiento Laboral	21
1.2.3 Comparecencia de las Partes	22
1.2.4 Plazos	22
1.2.5 Notificaciones	23
1.2.6 Tramitación	25
1.2.7 Medios de Prueba	27
1.2.8 La Prueba en Segunda Instancia	31
1.2.9 Incidentes	32
1.2.10 Medidas para Mejor resolver	32
1.2.11 Apreciación de la Prueba	32

1.2.12 Etapa de Fallo	33
1.3 ETAPA DE EJECUCIÓN DE LAS RESOLUCIONES Y DEL JUICIO EJECUTIVO	33
1.4 JUICIO LABORAL DE MENOR CUANTÍA	35
1.5 RECURSOS	36
1.5.1 Recurso de Reposición	36
1.5.2 Recurso de Apelación	37
1.5.3 Recurso de Casación	39
1.5.4 Otros Recursos	39
CAPÍTULO II	40
NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL	
2.1 PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL NUEVO PROCEDIMIENTO	40
2.1.1 Oralidad	40
2.1.2 Publicidad	42
2.1.3 Concentración	42
2.1.4 Inmediación	43
2.1.5 Impulso Procesal de Oficio	45
2.1.6 Celeridad	46
2.1.7 Buena Fe	46
2.1.8 Bilateralidad de la Audiencia	47
2.1.9 Gratuidad	48
2.2 NORMAS QUE REGULAN EL NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL	49
2.3 COMPETENCIA DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO Y DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL	50
2.4 REGLAS COMUNES	52

2.4.1 Comparecencia de las Partes	53
2.4.2 Plazos	54
2.4.3 Notificaciones	55
2.4.4 Incidentes	60
2.4.5 Costas	60
2.5 TRAMITACIÓN	60
2.6 MEDIOS DE PRUEBA	70
2.7 APRECIACIÓN DE LA PRUEBA	74
2.8 ETAPA DE FALLO	75
2.9 RECURSOS	76
2.9.1 Recursos de Reposición	77
2.9.2 Recursos de Apelación	78
2.9.3 Recursos de Nulidad	79
2.9.4 Recursos de Unificación de la Jurisprudencia	83
2.10 PROCEDIMIENTO DE CUMPLIMIENTO DE LA SENTENCIA Y EJECUCIÓN DE LOS TÍTULOS EJECUTIVOS LABORALES	85
2.10.1 Procedimiento de Cumplimiento de la Sentencia	86
2.10.2 Procedimiento de Ejecución de los Títulos Ejecutivos Laborales	88
2.11 PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL	90
2.12 PROCEDIMIENTO MONITORIO	94
2.13 PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN DE MULTAS Y RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS	97

CONCLUSIONES	99
BIBLIOGRAFÍA	103

INTRODUCCIÓN

La justicia laboral en el marco del antiguo procedimiento carece de legitimidad frente a la ciudadanía, principalmente por la extensa duración de los juicios. En la situación imperante en el antiguo procedimiento, los trabajadores y empleadores sienten que la justicia laboral es ineficiente, lenta, tardía y burocrática. Los tiempos de tramitación superan con mucho la duración teórica que debieran tener en virtud de la aplicación de las normas del Código del Trabajo demorando los juicios entre dos y tres años, porque a los juzgados del trabajo ingresan más de ocho mil causas al año. El 25 por ciento de ellas termina en sentencia definitiva; el 15 por ciento en conciliación y el 60 por ciento en archivo. El hecho de que sólo un cuarto de las causas ingresadas termine en sentencia definitiva y que más de la mitad sean archivadas, implica que se produce un hastío de litigar, porque no se encuentra justicia en forma expedita y no se ven cumplidas las expectativas de quienes concurren a la justicia a resolver los conflictos laborales. En definitiva se puede decir que justicia tardía es justicia denegada.

Otro aspecto a considerar es la escasa efectividad del cumplimiento de las sentencias favorables a los trabajadores, lo que se traduce en definitiva en una situación de desprotección de sus derechos. Definitivamente, la situación imperante es que los juzgados laborales se encuentran claramente desbordados en su capacidad.

El objetivo de la reforma laboral es suplir las falencias de este sistema y dar efectividad a los derechos laborales consagrados en el Código del Trabajo y el derecho al acceso a la justicia consagrado en la Constitución, en relación a que efectivamente se logre un sistema rápido, protector de los trabajadores y que sea efectivo.

La problemática anteriormente descrita es reconocida en el Mensaje del Ejecutivo de la Ley 20.087 que establece el nuevo procedimiento laboral, al respecto el Mensaje señala que:

“En la actualidad existe consenso a nivel de los ciudadanos y de los operadores del derecho laboral, de las falencias de nuestra justicia del trabajo. En efecto, la percepción de la comunidad jurídica laboral es que el acceso a la justicia laboral y previsional y su funcionamiento, plantean serios problemas de equidad y de efectiva vigencia del derecho, en razón de las insuficiencias que presenta, afectando principalmente a quienes recurren ante el órgano jurisdiccional, normalmente trabajadores que han perdido su empleo y que carecen de los medios necesarios para el sustento familiar.

El sistema vigente, caracterizado por la excesiva tardanza en la tramitación de los procesos laborales, producto tanto de la insuficiente cobertura de los tribunales como por la propia conformación del procedimiento, plantean serias dificultades en relación con el debido acceso a la justicia por parte de los trabajadores, produciendo con ello sentimientos de frustración y desencanto y la sensación de que aquellos derechos que les son reconocidos en la práctica se transforman en letra muerta.

Es un hecho que los demandantes de justicia laboral deben postergar sus expectativas de solución jurisdiccional, debido a lo extenso de los procesos y a las dificultades para ejercer patrimonialmente los derechos declarados en juicio.

Es por ello, que se hace patente e impostergable la necesidad de introducir profundas transformaciones en el sistema de la justicia laboral y previsional, con miras a implementar en Chile un modelo de relaciones laborales que dé cuenta de un mayor nivel de equidad y equilibrio, asegurando niveles adecuados de bienestar social y económico.

Las experiencias comparadas dan cuenta de las ventajas que supone para toda sociedad contar con procedimientos jurisdiccionales, particularmente en el orden laboral, que se caractericen por la celeridad, la inmediatez y la concentración, lográndose en ellos importantes niveles de pacificación de las relaciones laborales y, por sobre todo, alcanzándose un alto nivel de legitimidad entre los justiciables, que ven en los órganos jurisdiccionales un medio adecuado para canalizar los conflictos y lograr la plena efectividad del derecho.

En definitiva, el desarrollo de unas relaciones laborales modernas pasa, necesariamente, por la certeza de que los derechos de los actores sociales están suficientemente resguardados por un sistema jurisdiccional eficiente, transparente y oportuno.”¹

Las modificaciones se manifiestan en dos leyes: en primer lugar tenemos la Ley 20.022 del año 2005 que crea los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional que conocen de los juicios ejecutivos laborales que hasta antes de la reforma legal eran de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo y que posteriormente ha sido modificada por la Ley 20.252 del año 2008. En segundo lugar tenemos la Ley 20.087 del año 2006, que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo y que instaura el nuevo procedimiento en materia laboral, ley que ha sido modificada por las Leyes 20.260 y 20.287.

Estas leyes constituyen el fundamento de esta nueva justicia en materia laboral, sin embargo, una muy importante interrogante debe hacerse: ¿son suficientes para cambiar el actual escenario de la reforma laboral? ¿para lograr un cambio de fondo, son necesarias otras medidas que sumadas a estas leyes produzcan el necesario cambio? .

El objetivo principal de nuestra memoria es determinar si efectivamente la dictación de estas normas es suficiente para comenzar un cambio o si sólo quedará en el ámbito teórico, es decir, si se producirá un cambio efectivo con procesos más expeditos, jueces especializados, y amparo a los derechos de los trabajadores, o si es sólo un intento ilusorio de modernización y legitimación de la sociedad hacia los Tribunales Laborales.

Para llegar a esta conclusión es necesario una explicación de cómo funciona el antiguo procedimiento laboral y los principios que se aplican, conjuntamente con un análisis de las deficiencias de este sistema para entender el real avance e impacto de las leyes que se implementaron, lo que abordaremos en los siguientes capítulos de la memoria. Además es importante analizar el antiguo procedimiento laboral, atendido a que el Artículo 2 transitorio de la Ley 20.087 que instaura el nuevo procedimiento laboral, señala que *“Las causas que*

¹ Chile, Mensaje del Presidente de la República a la Cámara de Diputados, Santiago 22 de septiembre de 2003

se hubieren iniciado antes de la entrada en vigencia de esta ley, seguirán sustanciándose conforme al procedimiento con el que se iniciaron, hasta la dictación de la sentencia de término". Por tanto, todavía existe un gran número de causas que se están substanciando bajo las normas de este procedimiento.

De esta forma se puede lograr un contraste entre lo que existía antes de la reforma y lo que implementa esta última y de esta forma extraer conclusiones. Pero principalmente nos dedicaremos a nuestro objetivo principal, por lo que, señalaremos en qué consiste la reforma laboral, qué principios se aplican y cuál es la relevancia que tienen las normas que cambiaron la estructura del actual sistema, para poder entender su importancia, pero también sus deficiencias, y si estas deficiencias son secundarias a la reforma o si es necesario tomarlas en cuenta para que la tarea modernizadora que se ha ido impulsando en los últimos años y que es trascendental para una mejor protección de los Derechos Fundamentales se ponga efectivamente en práctica y no quede como un intento fallido.

CAPÍTULO 1: ANTIGUO PROCEDIMIENTO LABORAL

1.1 PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL ANTIGUO PROCEDIMIENTO LABORAL

Los principios formativos del procedimiento corresponden a las diferentes orientaciones que sigue cada nación para constituir su sistema procesal. Se pueden definir como aquellos pilares básicos sobre los cuales descansa el proceso y que tienen por objeto manifestar, concretizar e interpretar el espíritu de que está revestida la norma jurídica, informando éste a través de una serie de actos jurídicos que en su conjunto componen el procedimiento.

1.1.1 PRINCIPIO DE PRECLUSIÓN

Para Couture la preclusión es la pérdida, extinción o consumación de la facultad procesal. Según Chiovenda, el principio de la preclusión consiste en la pérdida, extinción o caducidad de una facultad procesal que se produce por no haberse observado el orden señalado por la ley para el ejercicio de la facultad o haberse ejercido ya válidamente la facultad.

La preclusión se manifiesta en las siguientes formas; precluye una facultad por no haberse ejercido dentro del plazo establecido por la ley, por no haberse respetado en su ejercicio el orden establecido por la ley para hacerla valer, por haberse realizado un acto incompatible con su ejercicio y por haberse ejercido la facultad anteriormente. Este principio se relaciona estrechamente con el principio de orden consecutivo legal, que es aquel en que la ley determina las etapas en que se desarrollara el proceso

En el antiguo procedimiento laboral recibe plenamente aplicación este principio. Se encuentra consagrado en forma explícita en el Artículo 429 que señala que, *“los plazos que se establecen en este Título son fatales, cualquiera sea la forma en que se expresen, salvo aquellos establecidos para la realización de actuaciones propias del tribunal”*. Por lo tanto, transcurrido un plazo, la facultad de ejercer un derecho o para ejecutar un acto se extingue por el solo ministerio de la ley.

El Artículo 440 N° 3, también se refiere a este principio, señalando que se deberá incluir en la contestación de la demanda, ” *todas las excepciones dilatorias y perentorias y los hechos en que se fundan .Con posterioridad no podrá hacerse valer excepción alguna*”. Por lo que esta es la única oportunidad para oponer las excepciones perentorias y dilatorias, el derecho para ejercerlas con posterioridad precluye, como sanción a no ejercerlas en el orden establecido por el legislador para hacerlas valer.

Además, el principio de preclusión se manifiesta en la forma en que las partes deben de rendir la prueba; el Artículo 443 inciso primero del Código del Trabajo establece que la parte que desee rendir prueba testimonial deberá presentar dentro de los tres días siguientes a la notificación de la resolución que recibe la causa a prueba la lista de testigos con su correspondiente individualización, además, en su inciso tercero señala que en el mismo escrito debe solicitarse absolución de posiciones y acompañar o solicitar la exhibición de toda prueba documental que no se hubiere presentado en su oportunidad, salvo la excepción del Artículo 446, inciso segundo, que señala en la audiencia de prueba, excepcionalmente y por causa muy justificada, el tribunal podrá admitir prueba instrumental adicional o complementaria.

1.1.2 PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN Y PRINCIPIO DE MEDIACIÓN

El principio de Inmediación es aquel en el cual el Tribunal tiene un contacto directo con las partes, el material mismo de la causa y de la prueba rendida, sin que exista algún tipo de intermediario. Este principio se vincula principalmente con el principio de oralidad, en el cual, el juez toma contacto directo con las partes, el asunto sometido a su decisión y las pruebas.

El principio de Mediación es aquel en virtud del cual el tribunal no tiene un contacto directo con las partes, ni con el material de la causa, ni de la prueba que rinden las partes, sino que el Tribunal toma conocimiento a través de un agente intermediario. Este principio se relaciona estrechamente con el de escrituración, en el cual toma conocimiento de las causas y de la prueba a través de agentes intermediarios.

El principio de la Mediación se manifiesta principalmente en las etapas de presentación de la demanda y contestación de la demanda, las cuales deben ser por escrito; así lo señala el Artículo 439 *“la demanda se interpondrá por escrito”* y el Artículo 440 *“admitida la demanda a tramitación se conferirá traslado de ella al demandado para que la conteste por escrito”*.

Además, el Artículo 428 bis consagra este principio al establecer que *“corresponderá a los secretarios de los juzgados del trabajo tramitar los juicios ejecutivos y procedimientos incidentales de cumplimiento de fallo, de que deban conocer estos tribunales”*, lo que demuestra una clara aplicación de este principio.

Aún cuando el principio de Inmediación es el principio rector en el antiguo procedimiento laboral, en la práctica, el principio de mediación viene a ser la regla general en materia laboral debido a la gran cantidad de causas que debe conocer cada juez, por lo que deben delegar en otros funcionarios funciones que le son propias, para agilizar un poco más el desarrollo y fallo de las causas.

Este principio, además, se manifiesta en la etapa de conciliación y prueba. Así lo señala el Artículo 444 *“La audiencia se celebrará con las partes que asistan. El tribunal someterá a estas las bases sobre las cuales estima posible una conciliación y el juez personalmente las instará a ello”*, por lo que el juez tiene una clara participación con las partes respecto de la etapa de conciliación.

Además, el Artículo 449 señala que *“Los testigos podrán declarar únicamente ante el tribunal que conozca de la causa”*, sin embargo, esto generalmente no se da en la práctica.

El principio de inmediación se encuentra relacionado con la apreciación de la prueba de acuerdo a la sana crítica y el Art. 456 señala que *“al apreciar las pruebas de acuerdo a la sana crítica, el juez deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les designe valor o las desestime”*. El juez para llegar a una convicción deberá analizar la prueba aportada durante el juicio, en el cual es un partícipe indispensable.

1.1.3 PRINCIPIO INQUISITIVO Y PRINCIPIO DISPOSITIVO.

El principio inquisitivo consiste en que el juez se encuentra obligado a iniciar de oficio el procedimiento y realizar dentro de éste todas las investigaciones tendientes a determinar los hechos, teniendo las partes sólo una intervención en el carácter de coadyudante de él.

El principio dispositivo consiste en que la intervención del juez en el proceso, en el inicio de éste y, en general, su actividad en el mismo se encuentra condicionada a la actuación y requerimiento de las partes.

Macchiavello señala que *“el decurso del pleito del trabajo, por razones de bien público, es necesario que se tramite con la mayor rapidez, eficiencia y se sentencie en forma de establecer justicia y paz sociales”*. Para este autor en el procedimiento del trabajo no rige in integrum el principio dispositivo, y por ello, junto a la dispositividad, existe una nueva inquisitividad laboral, la que queda en evidencia a través del nuevo procedimiento cuyo fin principal es la tutela de los derechos laborales de los trabajadores.

Este principio se encuentra en el Código del Trabajo en el Artículo 437 *“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 del procedimiento”*.

Respecto a materia probatoria el juez no sólo decreta las pruebas que estime conducentes para el esclarecimiento de los hechos, sino que, además, rechazará aquellas que, según su criterio, no tengan relación con la cuestión que se ventile en sede judicial o que simplemente no sean necesarias para el esclarecimiento de los mismos.

Con respecto a su función cautelar, decretará todas las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción , la protección de un derecho o la identificación de los obligados y la singularización de su patrimonio , requiriendo información de organismos públicos , empresas u otras personas jurídicas o naturales.

Además, el Artículo 454, señala que el tribunal podrá de oficio, a partir de recepción de la causa a prueba, decretar cualquiera de las medidas para mejor resolver del Artículo 159 del Código de Procedimiento Civil.

Sin embargo, al inicio del juicio rige principalmente el principio dispositivo, así queda de manifiesto en el Artículo 439 “la demanda se presentara por escrito”, y por el Artículo 443 “*las partes que deseen rendir alguna prueba deberán hacerlo en un escrito en el plazo de tres días desde la notificación de la resolución que recibe la causa a prueba*”.

1.1.4 PRINCIPIO DE UNILATERALIDAD Y BILATERALIDAD DE LA AUDIENCIA

El principio de bilateralidad de la audiencia consiste en que las partes y especialmente el sujeto pasivo tienen derecho a saber que existe un procedimiento en su contra y que tienen la posibilidad de ser oídos, sin embargo, esto no implica que deben ser necesariamente oídos, sino, que exista la posibilidad de igual acceso para hacer valer sus derechos y facultades dentro del proceso. Así lo señala Peirano “la igualdad incita en el principio no es de índole aritmética, es perfectamente posible que la trama del proceso incluya algunas pequeñas desigualdades motivos por necesidades técnicas y el desnivel de poca entidad, no por ello se viola la esencia del contradictorio”. Este principio se relaciona con el principio dispositivo y de presentación de las partes.

El principio de unilateralidad de la audiencia es aquel en que se priva a una o ambas partes de la posibilidad de ejercer sus derechos o facultades dentro del procedimiento, un ejemplo de aplicación de este principio se encuentran en las medidas cautelares. Este principio se relaciona con el principio inquisitivo y de impulso del tribunal.

En el procedimiento laboral la regla general es el principio de bilateralidad de la audiencia que se manifiesta fundamentalmente en las notificaciones y en el plazo establecido para ejercer facultades procesales, como el plazo para contestar la demanda y evacuar los traslados, según sea el caso.

Algunas manifestaciones de este principio son el Artículo 430 que se refiere al emplazamiento válido de la demanda, señalando que *"la primera notificación al demandado deberá hacerse personalmente, entregándose copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído"*.

El Artículo 431 señala que *"el ministro de fe dará aviso de esta notificación, a ambas partes, el mismo día en que se efectuó, a más tardar al día siguiente hábil, dirigiéndoles carta certificada"*, este artículo se refiere al envío carta certificada para avisar de la notificación, que se realizó por cédula, para resguardar el conocimiento de las partes.

Como excepción dentro del procedimiento laboral rige el principio de unilateralidad de la audiencia, específicamente en las medidas prejudiciales y precautorias, las cuales se pueden llevar a cabo sin aviso a una de las partes que principalmente es el sujeto pasivo, en virtud del Artículo 302 inciso segundo del Código de Procedimiento Civil, que se aplica al Código del Trabajo de acuerdo al Artículo 426.

1.1.5 PRINCIPIO DE ESCRITURACIÓN, PROTOCOLIZACIÓN Y ORALIDAD

El principio de oralidad es aquel en que la palabra es el medio de comunicación entre las partes y el tribunal. Los procedimientos en que se aplica este principio se caracterizan porque las alegaciones, la etapa de prueba y las conclusiones se verifican de manera oral.

El principio de escrituración es aquél que consiste en que la letra es el medio de comunicación entre las partes y el tribunal. La ventaja de aplicar este principio es que todas las actuaciones y el proceso en sí mismo quedan registrados, por lo que al impugnar una resolución el tribunal de segunda instancia tendrá exacto conocimiento del expediente, como desventaja se puede señalar que no existe una comunicación directa entre las partes y el tribunal, y con relación a algunos medios de prueba.

El principio de protocolización es aquel en que las actuaciones se verifican en forma verbal, pero dejándose constancia escrita en el expediente, y por regla general a través de actas autorizadas por un ministro de fe.

En el procedimiento laboral el principio de escrituración se manifiesta en la etapa de discusión y fallo. El Artículo 439 señala que *“la demanda deberá interponerse por escrito”* y el Artículo 440 que *“admitida la demanda a tramitación se conferirá traslado al demandado para que conteste la demanda por escrito”*.

La protocolización opera en la etapa probatoria, ya que, la oralidad y la escrituración pura no se dan por regla general en esta etapa.

El Artículo 451 señala que *“se levantará acta de todo lo obrado en la audiencia, dejándose constancia clara y precisa de lo expuesto por las partes, de la prueba recibida y de las diligencias de prueba realizadas en ella”*.

El principio de oralidad pura no opera en el sistema procesal laboral, ya que, el Artículo 438 señala que *“de toda actuación se dejara testimonio en el expediente”*.

1.1.6 PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN Y CONTINUIDAD.

El principio de continuidad está consagrado en la Constitución en relación a la garantía de que toda persona tiene derecho a un procedimiento previo legalmente tramitado, de esta manera las etapas de prueba, discusión sentencia, recursos y ejecución se den en plenitud.

El principio de la concentración consiste en reunir en un solo acto trámites y actuaciones que de otra manera se efectúan sucesivamente, con la finalidad de ahorrar tiempo, acelerando el pleito y su futura duración.

Sin embargo, para Macchiavello la concentración, la relativa oralidad protocolizada en un acta y la simplificación en trámites no esenciales no afectan dicha garantía, manteniéndose la indispensable lógica de la consecutividad, pero dándole a ella mayor rapidez.

La regla que se aplica en materia laboral es el principio de concentración el cual se manifiesta en el Artículo 440 *“en el mismo escrito de contestación de la demanda se podrá oponer la reconvención”*, además, *“todas las excepciones se interpondrán conjuntamente y se fallaran en la sentencia definitiva salvo en algunos casos como la excepción dilatoria de incompetencia del tribunal “*. El Artículo 444 señala que *“de no producirse conciliación y haberse recibido la causa a prueba se procederá a recibir de inmediato la prueba ofrecida por las partes”*. El Artículo 457 dispone que *“los incidentes de cualquier naturaleza que se promuevan en el juicio no suspenderán el curso de este y se substanciaran en ramo separado”*.

1.1.7 PRINCIPIO DE GRATUIDAD

Este principio consiste en que los tribunales no reciben remuneración por las partes en el ejercicio de la función jurisdiccional y además en que las partes tengan la posibilidad de contar con asistencia jurídica sin cobro, en caso de no contar con los recursos para procurárselas. Este principio de la igualdad en la defensa tiene una consagración constitucional; *“toda persona tiene derecho a la 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”*.

El Artículo 427 inciso segundo señala que *“Los consultorios jurídicos de las Corporaciones de asistencia judicial, o los abogados de turno, en su caso, representaran y asesoraran gratuitamente a los trabajadores que tengan derecho al privilegio de pobreza”*.

La regla general es que las personas deben comparecer patrocinadas por abogado habilitado, de ahí radica la importancia del principio de gratuidad, salvo en un caso en que se puede comparecer sin abogado que es el caso de los juicios laborales de menor cuantía como lo señala el Artículo 459 inciso segundo en que *“las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado”*.

1.1.8 PRINCIPIO DE LA PRUEBA LEGAL O TASADA Y PRINCIPIO DE VALORACION DE LA PRUEBA DE ACUERDO A LA SANA CRÍTICA.

En el sistema de la prueba legal o tasada es el legislador y no el juez quien determina la forma en la que debe valorizarse la prueba , teniendo sólo la facultad de aplicar la norma jurídica previamente establecida por el legislador que determina el valor probatoria de cada medio de prueba. Este sistema se caracteriza por la existencia de leyes reguladoras de la prueba.

El sistema de la sana critica es un sistema de valoración libre de la prueba, pero “la valoración libre de la prueba no significa en absoluto facultad para el juez de formar su convicción de modo subjetivamente arbitrario; libertad quiere decir uso razonado de la lógica y del buen sentido, guiados y apoyados por la experiencia de la vida “.

Para Couture la sana critica esta basada en la aplicación de dos principios que son que el juez debe actuar de acuerdo a la lógica , que se puede definir como la disposición natural para discurrir con acierto sin auxilio de la ciencia y se debe aplicar el principio de las máximas de experiencia , que de acuerdo a la definición de Stein , son el conjunto de juicios fundados sobre la observación de lo que ocurre comúnmente y que pueden formularse en abstracto por toda persona de nivel mental medio. Lo esencial de este sistema es la fundamentación del fallo del cual debe fluir los conocimientos de la lógica ,las máximas de experiencia y el conocimiento científico debidamente afianzado, que le permitió al juez formarse una convicción ,mas allá de toda duda razonable para la solución del conflicto.

La sana crítica como sistema de valoración de la prueba se encuentra expresamente establecida en el Artículo 455 “*el tribunal apreciara la prueba conforme alas reglas de la sana crítica .Las presunciones simplemente legales se apreciaran también en la misma forma*”. El Artículo 456 también se refiere a ella “*al apreciar las pruebas según la sana critica, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les asigne valor o las desvirtúe.*”

Además, hay que señalar en relación a la prueba que rige el principio de amplitud de prueba, como lo señala el Artículo 454 en que” *el tribunal puede decretar las medidas para mejor resolver que señala el Art. 159 del CPC, de oficio, luego de recibir la causa a prueba*”. El Artículo 443 “*dentro de los tres días siguientes de la notificación de la resolución que recibe la causa a prueba las partes tienen tres días para presentar un escrito solicitando la prueba testimonial, la absolución de posiciones, la exhibición de prueba documental, así como la remisión de oficios, informe de peritos y la inspección personal del tribunal*”, rigiendo plenamente diversos medios de prueba con los cuales las partes pueden hacer valer sus pretensiones.

1.1.9 PRINCIPIO DE BUENA FE.

El principio de buena fe es aquel que establece que el proceso es una institución de buena fe, dentro de la cual las partes deben actuar respetando la honorabilidad y lealtad que supone la labor forense, no permitiéndose que este sea utilizado dolosamente por la o las partes, para lograr objetivos lícitos.

Los actos procesales deben 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, pudiendo, el juez, rechazar de plano las actuaciones que considere dilatorias, pudiendo la parte afectada, reponer, la resolución que declare dilatoria una actuación, para que sea resuelta en la misma audiencia.

1.2 ANTIGUO PROCEDIMIENTO LABORAL

1.2.1 COMPETENCIA DE LOS TRIBUNALES

El Artículo 422 del Código del Trabajo establece que será juez competente para conocer de las causas laborales, el del domicilio del demandado o el del lugar en que se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante, sin perjuicio de lo que dispongan las leyes especiales, como lo es el Artículo 421 el que señala que en las

comunales en que no existan juzgados de letras del trabajo, conocerán de estas materias los juzgados de letras en lo civil.

Los juzgados de letras del trabajo tienen competencia absoluta para conocer de las siguientes materias:

- las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos de trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral,
- las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva ,
- las cuestiones y reclamaciones derivadas de la aplicación o interpretación de las normas sobre previsión o seguridad social ,
- los juicios que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos que tengan el carácter de ejecutivo, las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas ,en materia laboral, previsional o de seguridad social ,
- los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador respecto de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales, excluyendo la responsabilidad extracontractual ,
- y finalmente tiene competencia para conocer de todas las materias que una ley le entregue a su competencia.

Debemos tener en cuenta que la competencia antes señalada se mantuvo hasta las fechas señaladas por la Ley 20252, la que establece plazos diferidos para la entrada en vigencia del nuevo procedimiento laboral, las cuales son:

- En las regiones III y XII la ley comenzó a regir el 31 de marzo de 2008
- En las regiones I, IV, V y XIV la ley comenzó a regir el 31 de octubre de 2008
- En las regiones II, VI, VII y VIII la ley comenzó a regir el 30 de abril de 2009
- En la Región Metropolitana la ley comenzó a regir el 31 de agosto de 2009, y
- En las regiones IX, X, XI y XV la ley comenzó a regir el 30 de octubre de 2009.

Además en cuanto a las materias correspondientes al cumplimiento de obligaciones que consten en títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo, la competencia para conocer de éstas se mantuvo en los Juzgados de Letras del Trabajo hasta la Ley 20.022 que creó los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, radicándose en estos la competencia una vez transcurridos nueve meses desde la publicación de la ley antes mencionada (30 de Mayo del año 2005).

1.2.2 NORMAS QUE RIGEN EL ANTIGUO PROCEDIMIENTO LABORAL

Las normas de este procedimiento laboral están contenidas en los antiguos artículos 425 a 473 bis del Código del Trabajo.

Este procedimiento laboral se basa principalmente en las siguientes etapas: de discusión que contempla la demanda, contestación de la demanda y reconvención, etapa de recepción de la causa a prueba, de conciliación y prueba, etapa de prueba, de observaciones a la prueba y finalmente de fallo, sin perjuicio de los recursos procesales que se pueden interponer respecto de la resolución que pone fin al juicio laboral.

En base al procedimiento de aplicación general en materia laboral se substancian las causas laborales y es aplicable en todas aquellas cuestiones, trámites o actuaciones que no se encuentren sometidas a una regla especial diversa, cualquiera sea su naturaleza, todo esto en base a lo prescrito por el artículo 425 del Código del Trabajo.

Las normas del Código del Trabajo priman sobre las del Código de Procedimiento Civil, ya que, el artículo 426 establece expresamente que *“sólo a falta de norma expresa establecida en este texto o en leyes especiales, se aplicará supletoriamente las disposiciones del Libro I y II del Código de Procedimiento Civil”*. Por lo tanto, sólo como normas supletorias es aplicable el Código de Procedimiento Civil de acuerdo a lo que establece el artículo 3 de éste Código del Trabajo, el que consagra la supletoriedad del procedimiento ordinario cuando las gestiones, trámites y actuaciones no estén sometidas a una regla especial diversa, cualquiera sea su naturaleza.

1.2.3 COMPARECENCIA DE LAS PARTES

Se aplican las normas de la Ley 18.120 sobre comparecencia en juicio por lo tanto las partes deben comparecer con patrocinio de abogado y representada por mandatario judicial, como lo señala expresamente el Artículo 427 del Código.

La representación puede estar encomendada al mismo abogado, a un procurador del número, a estudiantes de tercero, cuarto, o quinto año inscrito en algunas de las facultades de derecho o por egresados de las mismas cuando hubieran cursado quinto año y hasta tres años después de haber rendido los respectivos exámenes.

Sin embargo, en el juicio de menor cuantía las partes pueden comparecer personalmente sin necesidad de hacerlo bajo el patrocinio de un abogado habilitado.

1.2.4 PLAZOS

Los plazos que se contemplan en el Título II del Libro V del Código del Trabajo se caracterizan por ser fatales, salvo aquellos establecidos para la realización de actuaciones propias del tribunal; son discontinuos, es decir, se suspenden los feriados, salvo que el tribunal por motivos justificados y en resolución fundada haya dispuesto expresamente lo contrario. Además, los jueces deben conocer de las causas de las que sean competentes dentro del feriado judicial, como lo establece el Código Orgánico de Tribunales.

1.2.5 NOTIFICACIONES

El Código contempla las diversas formas de notificación del procedimiento ordinario: personal, por cédula, por el estado diario y por avisos.²

Notificación Personal

La primera notificación al demandado deberá hacerse personalmente entregándosele copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído. Al demandante se le notifica por el estado diario. También se debe notificar personalmente cuando el juez lo estime necesario y de acuerdo al artículo 432 la notificación a un trabajador en el lugar donde trabaja ordinariamente deberá ser siempre personal, si el lugar donde presta sus servicios pertenece al empleador con el cual litiga, como forma de protección al trabajador.

Esta notificación se practicará por un receptor o por un empleado del respectivo tribunal, designado para ello por el juez, de oficio o a petición de parte. Excepcionalmente, y por resolución fundada, podrá ser practicada por Carabineros de Chile.

En los lugares y recintos de libre acceso público, la notificación personal se podrá efectuar en cualquier día y a cualquier hora, procurando causar la menor molestia al notificado. En los juicios ejecutivos, no podrá efectuarse el requerimiento de pago en público y de haberse notificado la demanda en lugar de libre acceso público, se estará a lo establecido en el artículo 443 N° 1 del Código de Procedimiento Civil.

Además, la notificación podrá hacerse en cualquier día entre las seis y veintidós horas en la morada o lugar donde pernocta el notificado o en el lugar en donde ejerce su industria, profesión o empleo o en cualquier recinto privado en que se encuentre y se permita el acceso al ministro de fe. Asimismo, se puede notificar en el oficio del secretario, la casa que sirva para despacho del tribunal y la oficina del ministro de fe que practique la notificación. Los jueces no podrán ser notificados en el local donde desempeñen sus funciones.

² Humeres Noguera, Héctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo I, pp. 309

Notificación por Cédula

Recibe aplicación esta clase de notificación respecto de la sentencia que se dicta en primera instancia, la resolución que recibe la causa a prueba, y las resoluciones que ordenan la comparecencia personal de las partes. El ministro de fe deberá dar conocimiento a las partes de la realización de este tipo de notificación mediante el envío de carta certificada.

Notificación por Aviso en el Diario Oficial

La notificación por aviso en el Diario Oficial recibe aplicación cuando la demanda deba notificarse a persona cuya individualización o domicilio sean difíciles de determinar o que por su número dificulten notablemente la práctica de la diligencia, el aviso contendrá un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella. El aviso se publicará los días primero o quince de cualquier mes o al día siguiente hábil si no se publicara en las fechas señaladas. Además, el aviso se publicará en un diario o periódico del lugar donde se sigue la causa o de la cabecera de la provincia si allí no los hay.

Notificación por el Estado Diario

La regla general en notificaciones en el procedimiento laboral la constituye la notificación por el estado diario. Así lo ordena el Artículo 435 inciso primero, el que señala que *“las demás resoluciones se notificarán por estado diario”*, por lo que, sólo ciertas resoluciones tienen otra forma de notificación, como la que recae en la demanda respecto del demandado que debe hacerse personalmente y la sentencia definitiva de primera instancia, la resolución que recibe la causa a prueba y la que ordene la comparecencia personal de las partes que deben notificarse por cédula. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el inciso final del artículo 435 que establece que el tribunal, en casos calificados, puede disponer que cualquier resolución sea notificada personalmente o por cédula.

Las notificaciones que se practiquen por los receptores o por un empleado del tribunal son gratuitas para las partes que gocen del privilegio de pobreza. Asimismo, serán gratuitas

para aquellos trabajadores cuyos ingresos mensuales sean inferiores a cinco ingresos mínimos mensuales.

1.2.6 TRAMITACIÓN

La Demanda

El contenido de ella está establecido en el Artículo 439 del Código del Trabajo. En consecuencia tenemos que la demanda debe interponerse por escrito y debe contener:

- la designación del tribunal ante quien se entabla
- el nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y de las personas que lo representen y naturaleza de la representación
- el nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado
- la exposición clara de los hechos y fundamentos de derecho en que se apoya
- la enunciación precisa y clara de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal

Contestación de la Demanda

Admitida la demanda a tramitación se confiere traslado de ella al demandado para que la conteste por escrito, teniendo para estos efectos el término de diez días fatales, ampliables en conformidad a la tabla de emplazamiento del artículo 259 del Código de Procedimiento Civil. La contestación debe cumplir con los requisitos que prescribe el artículo 440 del Código del Trabajo que son los siguientes:

- la designación del tribunal ante quien se entabla
- nombre, apellidos, domicilio, profesión u oficio del demandado
- todas las excepciones dilatorias y perentorias y los hechos en que se fundan. Con posterioridad no podrá hacerse valer excepción alguna
- la enunciación precisa y clara, consignada en la conclusión de las peticiones que se sometan al fallo del tribunal.

Además, en la contestación de la demanda puede deducirse reconvencción cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que tenga por objeto enervar la acción deducida o esté íntimamente ligada a ella, de no ser así no se admitirá a tramitación.

El Artículo 441 del Código del Trabajo prescribe que el demandante tendrá cinco días para contestar la reconvencción.

En cuanto a las excepciones, éstas deben tramitarse en forma conjunta y se fallarán en la sentencia definitiva, pero debe tenerse en cuenta que el mismo artículo 440 del Código del Trabajo establece que el tribunal puede acoger las excepciones dilatorias de incompetencia, falta de capacidad o de personería del demandante o aquella en que se reclame el procedimiento, siempre que aparezcan manifiestamente admisibles, una vez contestado el traslado respectivo o vencido el término de cinco días que confiere el artículo 441 del Código del Trabajo al demandante para contestarlas.

Recepción de la causa a prueba

Una vez contestada la demanda, de no interponerse reconvencción o excepciones dilatorias, o de haberse evacuado el traslado o de no haberse interpuesto dentro del plazo legal, se recibirá la causa a prueba, fijando el tribunal los puntos sobre los cuales deberá recaer la prueba. Puede suceder que no existan hechos sustanciales, pertinentes o controvertidos y, entonces, en base a lo prescrito por el inciso 2 del artículo 442 del Código del Trabajo, se citará a las partes a oír sentencia y además, a una audiencia de conciliación. De esta manera, como nos dice Héctor Humeres *“el legislador ha pretendido darle un nuevo impulso procesal al juicio, concentrando la tramitación del mismo”*³

Audiencia de Conciliación y Prueba

Si hubiesen hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el mismo precepto legal dispone que en la resolución que reciba la causa a prueba se citará a las partes a una

³ Humeres Noguera, Héctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo I, pp. 312

audiencia de conciliación y prueba para un día no anterior al octavo ni posterior al décimo quinto día siguientes a la fecha de notificación de la resolución. La audiencia se realizará con las partes que asistan.

En cuanto a la notificación de la resolución que recibe la causa a prueba, ésta deberá hacerse por cédula y sólo cabrá como medio de impugnación el recurso de reposición dentro de tercero día de notificada la resolución.

El juez personalmente instará a la conciliación entre las partes sometiendo a éstas las bases sobre las cuales estima posible una conciliación.

Las opiniones que emita al efecto no serán causales de inhabilitación y en el evento que se produzca la ya mencionada conciliación, el inciso segundo del artículo 444 del Código del Trabajo se remite expresamente al artículo 267, del Código de Procedimiento Civil, lo que significa que el acta se considerará como una sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales.

En el caso de no producirse conciliación entre las partes, se procede a recibir la prueba ofrecida por éstas como también cualquier otro elemento de convicción que a juicio del tribunal fuere pertinente y que las partes hubieren ofrecido con anterioridad.

Vencido el término de prueba, y dentro de los cinco días siguientes, las partes pueden por escrito formular observaciones a la prueba y una vez expirado este plazo, se haya presentado o no y existan o no diligencias pendientes, el tribunal citará para oír sentencia, la que se dictará dentro de los quince días siguientes.

Una vez citadas las partes a oír sentencia, no se admitirán escritos ni pruebas de ningún género.

1.2.7 MEDIOS DE PRUEBA

Prueba Testimonial

Las partes también pueden valerse de testigos para acreditar los hechos del juicio, y aunque los procesalistas la señalan como la prueba de menos valor, dentro del procedimiento laboral es la más utilizada.⁴

En cuanto a este medio de prueba, el Código del Trabajo dispone que dentro de los tres días siguientes a la notificación de la resolución que recibe la causa a prueba, la parte que desee rendir esta prueba, debe presentar una lista de testigos que debe contener el nombre y apellidos, profesión u oficio y domicilio de los mismos.

Asimismo, en el mismo escrito podrá solicitarse la citación de todos o algunos de los testigos y el tribunal lo decretará por una sola vez, bajo el apercibimiento de arresto mediante carta certificada enviada al domicilio indicado en la respectiva lista. La citación implica la concurrencia a la audiencia de prueba y a toda continuación de ésta, hasta que el testigo haya prestado su declaración.

Sólo pueden declarar dos testigos por cada parte sobre cada uno de los puntos de prueba fijados en la resolución respectiva.

El artículo 449 del Código del Trabajo hace aplicables las disposiciones de la prueba testimonial del Código de Procedimiento Civil, con ciertas salvedades, ya que, a diferencia de lo que ocurre en materia civil, el Código del Trabajo en el artículo 450 no admite la posibilidad de rendir prueba testimonial para acreditar las tachas, pero las partes podrán acompañar los antecedentes que las justifiquen hasta la citación a oír sentencia, tomando en cuenta que las tachas que se deduzcan se resolverán en la sentencia definitiva.

Otra diferencia con lo que sucede en materia civil es que el hecho de ser el testigo dependiente de la parte que lo presente o de litigar o haber litigado en juicio de la misma naturaleza con la parte contraria no invalidan su testimonio. Asimismo, el tribunal podrá otorgar el valor de presunción judicial a los dichos de los testigos inhabilitados por alguna de las causales que establece el artículo 358 del Código de Procedimiento Civil.

⁴ Humeres Noguera, Héctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo I, pp.315

Prueba Confesional

En el mismo escrito de la lista de testigos debe, a su vez, solicitarse la prueba confesional. Esta prueba solo puede pedirse una vez por cada parte y las posiciones deben absolverse en la audiencia de prueba. El pliego de posiciones respectivo debe entregarse al tribunal al momento de iniciarse la audiencia.

Las posiciones deben ser atinentes a los hechos materia de prueba y redactarse en términos claros y precisos de manera de permitir su fácil comprensión. El tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá modificar, aclarar o declarar improcedentes las preguntas.

La resolución que cite a absolver posiciones se notificará por cédula y esta notificación debe hacerse con una anterioridad no menor a tres días hábiles de la fecha de la audiencia. La persona citada a absolver posiciones está obligada a concurrir personalmente a la audiencia, a menos que designe especialmente a un mandatario para tal objeto. La designación de dicha persona debe constar por escrito y hacerse con anterioridad a la fecha fijada para la comparecencia.

La absolución de posiciones de este mandatario se considerará para todos los efectos legales como si hubiese sido hecha personalmente por la persona cuya comparecencia se decretó. Sin embargo, existe una limitación a esta posibilidad de absolverse posiciones por medio de mandatario, ya que, en la parte final del inciso cuarto del artículo 445 del Código del Trabajo se establece que no habrá lugar a la delegación en el caso de absolución de posiciones sobre hechos propios.

Si el citado a absolver posiciones no compareciere a la audiencia o si compareciendo se negare a declarar o diere respuestas evasivas, se presumirán efectivos los hechos categóricamente afirmados en el pliego.

Prueba Documental

La prueba documental se puede acompañar en la demanda y en la demanda reconvenicional. También puede acompañarse o solicitarse la exhibición de toda la prueba documental no presentada con anterioridad, en el mismo escrito en donde se presenta la lista de testigos y se solicita la absolución de posiciones. Además, en la audiencia de prueba, y por causa justificada, el tribunal puede admitir prueba instrumental adicional complementaria a la ya acompañada.

En cuanto a la impugnación debe hacerse una distinción; respecto a los instrumentos acompañados en la demanda y en la demanda reconvenicional, deberán impugnarse en la respectiva contestación o en el de contestación a la reconvenición, en el caso de los documentos acompañados en el mismo escrito de lista de testigos y absolución de posiciones, pueden ser objeto de impugnación de acuerdo a las normas del Código de Procedimiento Civil, en todo caso hay que tener en cuenta lo prescrito por el Artículo 446 del Código del Trabajo que nos dice que *“en ningún caso el plazo para impugnar la prueba instrumental podrá exceder de la audiencia de prueba y si estuviere pendiente a la fecha de su realización la impugnación deberá hacerse precisamente en la audiencia.”*

En el caso de los documentos acompañados en la misma audiencia de prueba, la impugnación de los instrumentos deberá hacerse en la audiencia o a petición fundada de parte dentro de tercero día.

En cuanto a los apercibimientos, operan las reglas del Código de Procedimiento Civil y por ello los instrumentos públicos y los privados emanados de un tercero se acompañan con citación y los instrumentos privados emanados de la contraparte se acompañan bajo el apercibimiento del artículo 346 N° 3 del Código de Procedimiento Civil.

En el caso de los oficios, el artículo 448 del Código del Trabajo establece que el tribunal sólo dará lugar a la petición de oficios cuando se trate de requerir información objetiva sobre los hechos materia del juicio y se solicite respecto de autoridades públicas o representantes de instituciones o empresas públicas o privadas. El oficio debe señalar específicamente el o los hechos sobre los cuales se pide el informe.

Cuando el tribunal acceda a la solicitud debe disponer su despacho inmediato a las personas o entidades públicas o privadas requeridas, quienes estarán obligadas a evacuar la respuesta dentro del plazo fijado por el tribunal, el que no puede exceder de treinta días, pero que es ampliable a petición de la parte que lo solicita o también a solicitud del requerido siempre que existan antecedentes fundados que lo aconsejen.

Si vencido este término, el oficio no hubiere sido evacuado, el tribunal fija un plazo de cinco días para su entrega bajo apercibimiento de arresto.

Prueba Pericial

Existen dos oportunidades para solicitarla. La primera de ellas es en el mismo escrito en que se presenta la lista de testigos y demás pruebas. La segunda oportunidad es en la misma audiencia de prueba. Desde la aceptación de su cometido debe el perito evacuar sus informes en el mismo plazo y con la misma ampliación y apercibimiento señalado para evacuar un oficio.

Inspección Personal del Tribunal

Al igual que en la prueba pericial se puede solicitar en el mismo escrito en que se presenta la lista de testigos y demás pruebas. La segunda oportunidad es en la misma audiencia de prueba.

1.2.8 LA PRUEBA EN SEGUNDA INSTANCIA

En segunda instancia no se admitirá prueba alguna. Ello no obstante, el tribunal de alzada podrá admitir prueba documental, siempre que la parte que la presente justifique haber estado imposibilitada de presentarla en primera instancia.

El tribunal de segunda instancia podrá decretar, como medidas para mejor resolver, las diligencias probatorias que estime indispensable, para el acertado fallo del recurso. Estas diligencias podrán ser practicadas por uno de sus miembros designados para este efecto.

La dictación de estas medidas no se extenderá a la prueba testimonial ni a la confesión en juicio.

1.2.9 INCIDENTES

El artículo 457 prescribe que los incidentes que se promuevan en el juicio no lo suspenden y deben tramitarse en ramo separado. La sentencia definitiva debe pronunciarse sobre éstos y sobre las acciones y excepciones deducidas o sólo sobre éstos cuando sean previos o incompatibles con aquéllas.

1.2.10 MEDIDAS PARA MEJOR RESOLVER.

El tribunal de oficio puede decretar las medidas para mejor resolver contempladas en el artículo 159 del Código de Procedimiento Civil u otras diligencias encaminadas a comprobar los hechos controvertidos, todo esto a partir de la recepción de la causa a prueba, en virtud de lo establecido en el artículo 454 del Código del Trabajo.

Las medidas para mejor resolver deben cumplirse dentro del plazo de diez días, contados desde la fecha de la resolución que las decreta, pero este plazo puede ampliarse prudencialmente por resolución fundada, pero sin exceder diez días contados desde la citación para oír sentencia. Además, en ningún caso el tribunal podrá decretar estas medidas transcurridos diez días desde que hayan sido citadas las partes a oír sentencia.

1.2.11 APRECIACIÓN DE LA PRUEBA.

El sistema de apreciación de la prueba del Código es el de la sana crítica y en base a esto, el juez debe apreciar la prueba en conformidad a las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados. Así lo señala expresamente el artículo 455 del Código del Trabajo.

1.2.12 ETAPA DE FALLO

Vencido el término de prueba y el plazo de cinco días que tienen las partes para hacer observaciones a la prueba, el tribunal citará para oír sentencia, la que se dictará dentro de los quince días siguientes.

El Artículo 458 establece el contenido de la sentencia definitiva

- El lugar y la fecha en que se expida
- La individualización completa de las partes litigantes
- Una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes
- El análisis de toda la prueba rendida
- Las consideraciones de hecho y de derecho que sirvan de fundamento al fallo
- Los preceptos legales o a falta de éstos los principios de equidad en que el fallo se funda
- La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal con expresa determinación de las sumas que ordene pagar, si ello fuere procedente y
- El pronunciamiento sobre el pago de costas y en su caso los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida.

Cuando la sentencia se dicta por el tribunal, en la misma audiencia de conciliación y prueba, sin que existan por lo tanto hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos la sentencia puede omitir con los requisitos de señalar el lugar y fecha en que se expida, la síntesis de hechos y alegaciones, y el análisis de las pruebas.

1.3 ETAPA DE EJECUCIÓN DE LAS RESOLUCIONES Y DEL JUICIO EJECUTIVO

La ejecución de las resoluciones de acuerdo a lo señalado en el artículo 460 se sujetará a las normas del Título XIX del Libro I del Código de Procedimiento Civil, con las siguientes modificaciones;

a) El procedimiento incidental de que tratan los artículos 233 y siguientes del Código de Procedimiento Civil tendrá lugar siempre que se solicite el cumplimiento de una sentencia ante el tribunal que la dictó dentro de los sesenta días siguientes, contados desde que la ejecución se hizo exigible.

b) La notificación de las resoluciones salvo aquellas resoluciones que corresponda notificar por el Estado Diario se practicará por los funcionarios que se señalan en el inciso segundo del artículo 430, es decir, por un receptor o por un empleado del tribunal designado para ello por el juez, de oficio o a petición de parte, excepcionalmente y sólo por resolución fundada la notificación se practicará por Carabineros de Chile,

c) Al proceder a trabar embargo sobre bienes muebles, el funcionario respectivo deberá efectuar una tasación prudencial de los mismos que consignará en el acta de la diligencia. Tales bienes no podrán ser vendidos en una primera subasta en un valor inferior al setenta y cinco por ciento de la respectiva tasación.

Si los bienes embargados no se subastaran serán rematados sin mínimo en una segunda subasta. El ejecutante podrá participar en la subasta en las condiciones antes señaladas e incluso adjudicarse en pago el bien embargado

d) Los receptores y el empleado del mismo tribunal que el juez designe en cada caso, serán los funcionarios habilitados para practicar el embargo y demás diligencias de la ejecución.

El juicio ejecutivo derivado de asuntos laborales se regirá en lo pertinente por las disposiciones de los Títulos I y II del Libro III del Código De Procedimiento Civil con las modificaciones señaladas en las letras b) ,c) y d) del artículo 460 , ya señalado.

Corresponderá al secretario letrado del tribunal tramitar los juicios ejecutivos y los procedimientos incidentales de cumplimiento del fallo, pero en todo caso, el juez puede siempre intervenir en dichos procedimientos cuando lo estime conveniente.

Tienen mérito ejecutivo ante los Juzgados de Letras del Trabajo y también ante los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, las actas que den constancia de acuerdos

producidos ante los Inspectores del Trabajo, firmadas por las partes y autorizadas por éstos y que contengan la existencia de una obligación laboral o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo.

También son admisibles en materia laboral las tercerías, pese a que ellas no se encuentran contempladas en el Código del Trabajo. Las tercerías son las especificadas en el artículo 518 del Código de Procedimiento Civil o sea las de dominio, posesión, preferencia en el pago o de concurrencia en éste.⁵

1.4 JUICIO LABORAL DE MENOR CUANTÍA

En caso que la cuantía de lo disputado no exceda de cuatro ingresos mínimos mensuales, el demandante deberá señalar en su demanda si opta porque esta se tramite conforme al procedimiento establecido en los artículos precedentes o por el de este artículo. Si nada dijere se entiende que opta por el procedimiento ordinario.

De optarse por el procedimiento de menor cuantía, las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado y de conformidad a las siguientes reglas;

Presentada la demanda, el tribunal citará a las partes a una audiencia de discusión, conciliación y prueba a la cual deberán concurrir con todos sus medios de prueba dentro de los diez días siguientes.

La notificación de la demanda se hará de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 430 del Código del Trabajo.

Esta deberá realizarse con no menos cinco días de anticipación a la fecha fijada para la audiencia y en lo posible deberá hacerse personalmente. De no encontrarse el demandado en su domicilio se le dejará copia íntegra de la demanda y de la resolución recaída en ella que se entregará a persona adulta que se encuentre en dicho domicilio. Además, se enviará al demandado carta certificada, comunicándole el hecho de la demanda y la fecha en que

⁵ Macchiavello Contreras, Guido. Manual de Derecho Procesal del Trabajo, pp.252

debe comparecer ante el tribunal. El secretario deberá certificar el cumplimiento de esta disposición.

La audiencia se celebrará con las partes que asistan. En esta audiencia el tribunal escuchará a las partes, instándola a una conciliación y de no producirse ésta, recibirá en el mismo acto todas las pruebas que las partes le ofrezcan y que sean atinentes con el asunto en discusión. Terminada la recepción de la prueba, el tribunal citará a las partes a oír sentencia, la que dictará en el acto o dentro de tercero día. En caso que toda la prueba no alcance a recibirse en la audiencia, se estará a lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 444 del Código del Trabajo.

La sentencia que se dicte sólo contendrá las indicaciones que se establecen en los números 1, 2, 6, 7 y 8 del artículo 458 del Código del Trabajo.

La sentencia definitiva sólo será susceptible del recurso de apelación, el cual una vez ingresado a la Corte de Apelaciones respectiva y sin esperar comparecencia alguna de las partes se conocerá en cuenta y gozará de preferencia para su resolución.

1.5 RECURSOS

El artículo 463 del Código del Trabajo establece que en los juicios laborales tendrán lugar los mismos recursos que proceden en los juicios ordinarios civiles y se les aplican las mismas normas todas en cuanto no se encuentre modificado por las normas del Código del Trabajo.

1.5.1 RECURSO DE REPOSICIÓN

El recurso de reposición es aquel recurso de carácter ordinario destinado a enmendar las resoluciones de tramitación dictadas en el proceso y que procede fundamentalmente en contra de autos y decretos, providencias o proveídos.

De acuerdo con las normas del Código de Procedimiento Civil existe un plazo de cinco días para su interposición contados desde la notificación de la resolución, pero debe tenerse en cuenta que el artículo 464 del Código del Trabajo dispone que *“la solicitud de reposición de una resolución pronunciada en un comparendo deberá interponerse y resolverse en el acto”*. Además en contra la resolución que recibe la causa a prueba, sólo cabrá como medio de impugnación el recurso de reposición dentro de tercero día de notificada la resolución.

1.5.2 RECURSO DE APELACIÓN

Es aquel recurso de carácter ordinario destinado a revocar y enmendar ciertas resoluciones judiciales interponiéndose en el mismo tribunal que dictó la resolución para que este eleve el conocimiento del asunto al tribunal superior jerárquico y que procede fundamentalmente en contra de sentencias definitivas e interlocutorias de primera instancia.

Sin embargo, en materia laboral, existe una diferencia con respecto a lo que sucede en materia civil, pues el Artículo 465 dispone que *“sólo serán apelables las sentencias definitivas de primera instancia, las resoluciones que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación y las que se pronuncien sobre medidas precautorias.”*

En cuanto al plazo de interposición el recurso de apelación, este es de cinco días, contados desde la notificación de la resolución a la parte que lo entabla.

En cuanto a la fundamentación, ésta debe ser somera, exponiendo las peticiones concretas que formula respecto a la resolución apelada. En cuanto al apelado, éste podrá hacer observaciones a la apelación hasta antes de la vista de la causa. Los autos se enviarán a la Corte de Apelaciones al tercer día de notificada la resolución que concede el último recurso de apelación.

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

En lo demás la apelación se rige por las normas del Código de Procedimiento Civil, con la única salvedad de que no será necesaria la comparecencia de las partes en segunda instancia.

Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y su conocimiento se ajustará estrictamente al orden de su ingreso al tribunal. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 69 del Código Orgánico de Tribunales, deberá designarse un día a la semana a lo menos para conocer de ellas, complementándose las tablas si no hubiere número suficiente en la forma que determine el Presidente de la Corte de Apelaciones, quien será responsable disciplinariamente del estricto cumplimiento de esta preferencia.

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

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

Podrá, asimismo, fallar las cuestiones tratadas en primera instancia y sobre las cuales no se haya pronunciado la sentencia por ser incompatibles con lo resuelto. Deberá la Corte, en todo caso invalidar de oficio la sentencia apelada cuando aparezca de manifiesto que se ha faltado a un trámite o diligencia esencial que influya en lo dispositivo del fallo.

En el mismo fallo señalará el estado en que debe quedar el proceso y devolverá la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución, salvo que el vicio que diere lugar a la invalidación de la sentencia fuere alguno de los contemplados en los números 4, 6 y 7 del artículo 768 del Código de Procedimiento Civil y en haber sido pronunciada con omisión de cualquiera de los requisitos enumerados en el artículo 458 del Código del Trabajo, en cuyo caso el mismo tribunal deberá, acto continuo y sin nueva vista pero separadamente dictar la sentencia que corresponde con arreglo a la ley.

La sentencia deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días, contados desde el término de la vista de la causa. La Corte de Apelaciones se hará cargo en su fallo de las argumentaciones formuladas por las partes en los escritos que al efecto le presenten. Dictado el fallo, el expediente será devuelto, dentro del segundo día, al tribunal de origen para el cumplimiento de la sentencia.

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

1.5.3 RECURSO DE CASACIÓN

Este recurso procede en las causas laborales en base a lo dispuesto en el artículo 463 del Código del Trabajo.⁶

En cuanto al recurso de casación en la forma este procede en contra de sentencias definitivas e interlocutorias que ponen término al juicio o hagan imposible su continuación.

Las causales de casación en la forma están contempladas en el artículo 768 del Código de Procedimiento Civil.

En cuanto al recurso de casación en el fondo, éste procede en contra de sentencias definitivas e interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, inapelables, dictadas por Cortes de Apelaciones y en donde haya existido una infracción de ley que haya influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

1.5.4 OTROS RECURSOS

En materia laboral también son procedentes los recursos de aclaración, rectificación y enmienda, el recurso de hecho y el de queja, que constituirían recursos extraordinarios.

⁶ Macchiavello Contreras, Guido. Manual de Derecho Procesal del Trabajo, pp.227

CAPÍTULO 2: NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL

2.1 PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL NUEVO PROCEDIMIENTO

El nuevo procedimiento laboral se estructura en base a diversos principios formativos del procedimiento, los que se enumeran expresamente en el artículo 425 del Código del Trabajo, cuando establece que *“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.”*

Por tanto tenemos que los principios que informan el nuevo procedimiento laboral son los siguientes:

- 1.- Oralidad
- 2.- Publicidad.
- 3.- Concentración.
- 4.- Inmediación.
- 5.- Impulso oficial
- 6.- Celeridad.
- 7.- Buena fe.
- 8.- Bilateralidad de la audiencia.
- 9.- Gratuidad.

Ahora pasaremos a revisar cada principio formativo:

2.1.1 ORALIDAD

El antiguo procedimiento laboral se caracterizaba por ser un procedimiento eminentemente escrito, tenemos así la demanda, la contestación a la demanda, el ofrecimiento de pruebas, la emisión de informes periciales, las propias resoluciones judiciales planteadas en forma escrita y como consecuencia, las actuaciones orales eran escasas y marginales en número frente a la absoluta preponderancia que tenía el principio formativo de la escrituración.

El nuevo procedimiento laboral definitivamente invierte la importancia de la oralidad con respecto al procedimiento antiguo, como explica Claudio Candia Guzmán *“responde a la tendencia predominante en las experiencias comparadas y que existe en nuestra legislación actual”*⁷ en lo sucesivo, todas las actuaciones procesales serán orales, salvo aquéllas que la propia ley ha establecido expresamente que deberán realizarse por escrito. El Artículo 425 del Código del Trabajo en su inciso segundo establece que *“Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley”*. Por tanto, en esta norma ya se sienta una regla de carácter general en cuanto a que será la oralidad el principio formativo del procedimiento predominante. En conclusión, todos los actos procesales, con excepciones puntuales, se deben realizar oralmente, aun cuando luego se documenten en el juicio.

El Mensaje del Ejecutivo también revela el principio de la oralidad, ya que, establece que *“Se ha advertido que la oralidad responde a la tendencia predominante en las experiencias comparadas, la que supone que todas las actuaciones judiciales y, en particular, las resoluciones, sean entendibles para los ciudadanos, lo que redundará a su vez en un mayor grado de legitimidad del sistema de administración de justicia. Este principio se verifica, fundamentalmente, en los actos de conciliación y juicio.”*

Sin embargo, la circunstancia de que la oralidad pase a ser el principio predominante en contraposición a la escrituración, no quiere decir que este último principio haya sido eliminado pues todavía en este nuevo procedimiento podemos ver importantes manifestaciones de este principio, ya que, se establece en el artículo 446 del Código del Trabajo que la demanda se interpondrá por escrito. En cuanto a la contestación de la misma, el artículo 452 establece que *“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.”*

En todo caso, también es importante hacer notar que, paralelamente a la oralidad, es adecuado y necesario llevar un sistema de registro, ya que, la oralidad de un procedimiento

⁷ Candia Guzmán, Claudio. Reforma Procesal del Trabajo. Parte I. pp 36

contribuye a su celeridad y brinda garantías suficientes si está asociada a la inmediación judicial.

Sin embargo, en determinadas ocasiones puede ser necesario disponer de una reproducción de las actuaciones procesales. En razón de lo precedentemente expuesto, si bien nuestro legislador ha optado por que las actuaciones procesales se verifiquen oralmente, ha previsto algún resguardo, pues, sin perjuicio de su oralidad, todos los Juzgados Laborales deberán llevar un sistema de registro de éstas. El objetivo es dejar constancia de las actuaciones para el evento de ser necesaria su revisión, tanto por las partes como por los propios tribunales.

2.1.2 PUBLICIDAD

El artículo 428 del Código del Trabajo establece, que los actos procesales serán públicos, por tanto, no se dispone la reserva o secreto de la totalidad o de parte de las actuaciones del juicio por parte del Juez del Trabajo. A su vez, en este mismo artículo podemos encontrar manifestaciones de otros dos principios informadores del nuevo procedimiento, los cuales son la celeridad y la concentración, ya que, se dispone que *“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”*.

2.1.3 CONCENTRACIÓN

El principio de la concentración busca evitar la dilación de los actos procesales y eliminar los trámites innecesarios, para la mayor agregación de actuaciones en el tiempo, en definitiva supone *“el agrupamiento de la mayor cantidad de actos procesales en un solo acto complejo sin solución de continuidad”*.⁸

Podemos ver con claridad la manifestación de este principio en el artículo 426 inciso tercero del Código del Trabajo, en donde se establece que la audiencia no admite suspensión, *“excepcionalmente, y sólo en el evento de caso fortuito o fuerza mayor, el juez podrá,*

⁸ Candia Guzmán, Claudio. Reforma Procesal del Trabajo. Parte I. pp 38

mediante resolución fundada, suspender la audiencia. En el mismo acto deberá fijar nuevo día y hora para su realización”.

En materia de incidentes también encontramos reflejado este principio formativo al establecerse en el artículo 443 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.”*

También en materia de recursos podemos ver manifestado este principio formativo del procedimiento al establecerse en el artículo 475 inciso segundo del Código del Trabajo que *“en contra de la resolución dictada en audiencia, la reposición deberá interponerse en forma verbal, inmediateamente de pronunciada la resolución que se impugna, y se resolverá en el acto”.*

2.1.4 INMEDIACIÓN

El principio de la inmediación busca la garantía de que exista una relación directa del juez con los actos del procedimiento. Como explica Claudio Candia⁹ *“supone la existencia de contacto directo del juez con relación a las partes, con el objeto del litigio y con las pruebas rendidas, favoreciendo enormemente la formación de la convicción del juzgador”.* La importancia que se le ha dado a este principio se ve desde el mismo Mensaje del Ejecutivo que dice *“El contacto directo del juez en relación con las partes, el objeto del litigio y con las pruebas rendidas resulta ser el sistema más idóneo, ya que favorece enormemente la formación de la convicción del juez. Por ello, se contempla en el proyecto que las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio. El incumplimiento de este deber será sancionado con la nulidad de las actuaciones, la que deberá declarar el juez de oficio o a petición de parte”*

La situación existente en el antiguo procedimiento laboral era distinta, porque en la práctica el procedimiento se sustanciaba en base al principio de la mediación, ya que, las audiencias

⁹ Candia Guzmán, Claudio. Reforma Procesal del Trabajo. Parte I. pp 37

se desarrollaban ante actuarios y el juez sólo tomaba conocimiento del mérito del proceso mediante la lectura del expediente respectivo y luego dictaba sentencia.

En cambio, como ya se vio en el Mensaje del Ejecutivo el procedimiento previsto en la reforma laboral está informado del principio de la inmediación: las audiencias y las diligencias de prueba se realizarán siempre con la presencia del juez.

Para lograr la vigencia de tal principio se prohíbe la delegación por el juez de sus funciones y, en el evento que esto ocurriera, la sanción es la nulidad insaneable de tales actuaciones en virtud de lo prescrito en el Artículo 427 inciso primero del Código del Trabajo, que establece que *“las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio.”*, siendo graves las consecuencias que derivan del incumplimiento de las normas que conforman este principio, pues este mismo artículo a continuación establece que *“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.”*

Como única excepción a este principio, la ley se ha puesto en el Artículo 427 inciso segundo en el caso que el juicio se desarrolle ante un Juzgado de Letras, que administrativamente mantienen la estructura de un Juez y un Secretario, en donde se establece la excepción mencionada que consiste en que *“en los juzgados de letras que cuenten con un juez y un secretario, y sólo cuando la Corte de Apelaciones respectiva no ejerza la atribución que le confiere el artículo 47 del Código Orgánico de Tribunales, el juez, cuando hubiere retardo en el despacho de los asuntos sometidos al conocimiento del tribunal o cuando el mejor servicio judicial así lo exigiere, podrá autorizar al secretario abogado, para que, en calidad de suplente, asuma en todo el curso del juicio. En este caso, se entenderá para todos los efectos legales que el juez falta en su despacho, y sólo aquél podrá presidir la audiencia, dictar el fallo y llevar a cabo todas las actuaciones que correspondan, aplicándose a su respecto lo señalado en el inciso primero.”*

Finalmente, otra manifestación del principio de inmediación la encontramos en materia de prueba testimonial al establecerse que no se admitirá la declaración de testigos por exhorto.

Así lo establece el Artículo 454 regla quinta, referido a las reglas de la audiencia de juicio, que dice *“los testigos podrán declarar únicamente ante el tribunal que conozca de la causa.”*

2.1.5 IMPULSO PROCESAL DE OFICIO

La regla general en el nuevo procedimiento laboral es el principio inquisitivo, que pasa a denominarse en el nuevo procedimiento laboral principio de impulso procesal de oficio, cuya consecuencia fundamental es que el legislador elimina expresamente la figura del abandono del procedimiento, ya que, es el juez el encargado de impulsar el proceso.

A lo largo del articulado del Libro V, Título I, Capítulo II del Código del Trabajo encontramos diversas manifestaciones de este principio. En primer lugar el Artículo 429 del Código del Trabajo nos dice que *“el tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio”*.

En segundo lugar, este artículo nos muestra las atribuciones que tiene el juez en materia probatoria, ya que, *“decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes”*.

Asimismo, el juez que ejerza jurisdicción en materia laboral tendrá amplias facultades para evitar la suspensión o paralización del proceso y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento.

Otra importante aplicación del impulso procesal de oficio se encuentra en el rol que tiene el juez de garante de la corrección del procedimiento. Dicho rol se aprecia de forma clara en el inciso segundo del artículo 429, al respecto nos dice 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”*.

Otras manifestaciones de este principio formativo las encontramos en materia de competencia, al establecer el artículo 447 que *“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.”

En base a lo anteriormente, expuesto podemos llegar a la conclusión que el juez no es un mero ente pasivo que se limita a recibir las presentaciones de las partes y fallar el asunto controvertido, característica predominante en el juez civil (en donde claramente se aplica el principio dispositivo y de impulso procesal por las partes), para pasar a desempeñarse como rector del proceso, promoviendo, aceptando o rechazando las pruebas y trámites que se le ofrezcan y que él mismo decreta.

2.1.6 CELERIDAD

Este principio consiste en dotar al juez de las facultades necesarias para instar por la pronta resolución del conflicto de relevancia jurídica sometido a su decisión. Trata de posibilitar una justicia oportuna, que es la idea fundamental del nuevo procedimiento laboral. El mismo Mensaje del Ejecutivo destaca este principio al decir que *“El principio de celeridad es también recepcionado en el proyecto, pues el proceso está ordenado hacia la abreviación de las actuaciones y plazos, debiendo el juez evitar toda dilación o su extensión a cuestiones ajenas al pleito.*

A su vez, de conformidad con el artículo 428 del Código del Trabajo, los actos procesales deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible.

2.1.7 BUENA FE

Este es un principio que debe informar a todo el ordenamiento jurídico y por ello evidentemente tenía que estar consagrado dentro de los principios formativos del nuevo procedimiento laboral

El artículo 430 del Código del Trabajo señala que los actos procesales deberán ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el

fraude, la colusión, el abuso de derecho y las actuaciones dilatorias. Reafirma esto el inciso segundo del mismo artículo que establece que *“el juez podrá rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias.”*

Asimismo, el artículo 453 regla 4, 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.

2.1.8 BILATERALIDAD DE LA AUDIENCIA

El principio de bilateralidad de la audiencia consiste en garantizar a las partes, que en la resolución del asunto ante tribunales, tienen el derecho a ser oídas y defender sus derechos y, sin duda, que dicho principio es parte integrante de lo que debe ser un debido proceso de ley.

Se encuentra contemplado, en primer lugar, en el Artículo 426 del Código del Trabajo que establece que *“en las citaciones a las audiencias, se hará constar que se celebrarán con las partes que asistan, afectándole a la que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación”*

Para efectos de garantizar el cumplimiento de este principio, la ley establece un sistema de notificaciones que permite a los intervinientes tener conocimiento del hecho del juicio como, asimismo, les garantiza la oportunidad para intervenir en los actos que conforman el procedimiento.

Sin embargo, la aplicación del principio de bilateralidad de la audiencia implica que se brinde la oportunidad de ser oído, pero no implica que el legislador fuerce la comparecencia de las partes a juicio. Así, el Artículo 426 del Código del Trabajo prescribe que *“en las citaciones a las audiencias, se hará constar que se celebrarán con las partes que asistan, afectándole a la que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación.”*

A su turno, se garantiza la posibilidad de que las partes puedan acudir representadas, ya que podrán concurrir a estas audiencias por intermedio de mandatario, el que se entenderá de pleno derecho facultado para transigir, sin perjuicio de la asistencia de sus apoderados y abogados

Son múltiples las manifestaciones de este principio como por ejemplo el Artículo 436 del Código del Trabajo que establece que *“la primera notificación a la parte demandada deberá hacerse personalmente, entregándosele copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído. Al demandante se le notificará por el estado diario.”*

2.1.9 PRINCIPIO DE GRATUIDAD

Atendido los intereses de carácter social que se tutelan, el costo de la justicia no debe ser un obstáculo para el acceso a ésta, para que así estos intereses sean satisfechos.

En el nuevo procedimiento laboral se decreta de manera clara y contundente la gratuidad de todas las actuaciones, trámites o diligencias del juicio para las partes. Ahora bien, cabe preguntarse quien es el responsable del cumplimiento de este principio, y lo es el Administrador del Tribunal, quien debe velar por la estricta observancia del cumplimiento efectivo de este principio informador del procedimiento. Así lo establece el Artículo 431 inciso primero del Código del Trabajo *“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.”*

En el inciso segundo de este Artículo 431 del Código del Trabajo se establece, además, que *“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.”* Sin embargo, las defensas orales sólo podrán ser efectuadas por abogados habilitados.

Es importante hacer notar que con respecto a la frase “por un abogado de turno”, no se ajustaría al principio de gratuidad, pues precisamente el Tribunal Constitucional, por fallo

redactado por el Ministro, señor Enrique Navarro, acoge un recurso de inaplicabilidad interpuesto contra el artículo 595 del Código Orgánico de Tribunales, en base a que la carga pública es gratuita y por ello este artículo infringe el principio constitucional de la igualdad ante las cargas públicas que establece el artículo 19 N° 20 de la Constitución Política de la República.

También se hace extensiva la gratuidad a las actuaciones en que deban intervenir auxiliares de la administración de justicia, ya que, el mismo inciso segundo de este artículo 431 establece que *“asimismo, tendrán derecho, a que todas las actuaciones en que deban intervenir auxiliares de la administración de justicia se cumplan oportuna y gratuitamente.”*

Dentro del articulado del Código encontramos, como una clara manifestación de este principio, el artículo 439 del Código del Trabajo respecto a la notificación por avisos cuando establece que *“si se dispone que la notificación se practique por aviso, éste se publicará por una sola vez en el Diario Oficial u otro diario de circulación nacional o regional, conforme a un extracto emanado del tribunal, el que contendrá un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella. Si el aviso se publicara en el Diario Oficial, ello será gratuito para los trabajadores.”*

2.2 NORMAS QUE REGULAN EL NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL

a) Ley 20.022. (DO 30/05/2005) “Crea Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional en las comunas que indica”

b) Ley 20.023. (DO 31/05/2005) “Modifica la ley N° 17.322, el Código del Trabajo y el DL N° 3500, de 1980” Modificando el sistema de ejecución de los títulos ejecutivos previsionales.

c) Ley 20.087. (DO 03.01.2006) “Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo”

d) Ley 20.164. (DO 14.02.2007) “Pospone la entrada en vigencia de las leyes 20.022 y 20.087

e) Ley 20.252. (DO 15.02.2008) “Modifica la Ley N° 20.022 y otros cuerpos legales con el objeto de reforzar la judicatura laboral “

f) Ley 20.260. (DO 29.03.2008) “Modifica el Libro V del Código del Trabajo y la Ley 20.087 que establece un nuevo procedimiento laboral”

g) Ley 20.287. (DO 17.09.2008) “Adecua las normas sobre procedimiento laboral contenidas en el Libro V del Código del Trabajo, modificado por la Ley 20.087”

2.3 COMPETENCIA DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO Y DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL

El Artículo 420 del Código del Trabajo determina las materias de competencia de los Juzgados del Trabajo:

“ a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos de trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral.”

“ b) Las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los Juzgados de Letras con competencia en materia del trabajo.”

“ c) Las cuestiones y reclamaciones derivadas de la aplicación o interpretación de las normas sobre previsión o seguridad social, cualquiera que fuere su naturaleza, época u origen, y que fueren planteadas por los trabajadores o empleadores.”

“d) Los juicios en que se demanda el cumplimiento de las obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo.”

“e) Las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social.”

“f) Los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, con excepción de la responsabilidad extracontractual a la cual le será aplicable lo dispuesto en el Artículo 69 de la ley N° 16.744.”

“g) Todas aquellas materias que las leyes entreguen a Juzgados de Letras con competencia laboral.”

Además, le corresponderá conocer las materias que son de competencia de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional en los territorios jurisdiccionales en que estos no existan.

En segundo lugar, el Artículo 421 del Código del Trabajo delimita la competencia que tendrán los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, los cuales se encargaran de conocer, los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen merito ejecutivo, y especialmente, la ejecución de todos los títulos ejecutivos regidos por la Ley N° 17.322, relativa a la cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas de las instituciones de previsión.

Es preciso detenerse en esto último y resaltar la importancia de la creación de tribunales especiales para el conocimiento de los juicios ejecutivos laborales. Antes de la creación de estos tribunales, mediante la Ley 20.022, la judicatura laboral se encontraba en una situación de absoluto congestionamiento y que implicaba en la práctica la indefensión de los trabajadores y escasa protección de sus derechos ,ya que aparte de la insuficiencia de los Tribunales del Trabajo para hacer frente a la cantidad de juicios ordinarios laborales, se sumaba a que estos mismos debían conocer de los juicios ejecutivos laborales ,lo que se reflejaba en un atochamiento importante de la judicatura laboral.

Por ello una de las más notables modificaciones que se introducen al Código del Trabajo es la referida a la creación de estos nuevos tribunales.

Con la creación de los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional, tribunales especiales dentro de la estructura del Poder Judicial, se ha entregado a un tribunal especializado el conocimiento del juicio ejecutivo, lo que es fundamental dentro del marco de la reforma laboral, señalándose como única excepción el caso de aquellos territorios jurisdiccionales que no tengan Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, en donde el conocimiento de los juicios ejecutivos corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo.

En cuanto a las normas de la competencia relativa, el artículo 423 del Código del Trabajo establece en su inciso primero que “Será Juez competente para conocer de estas causas el del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante, sin perjuicio de lo que dispongan leyes especiales”. En su inciso tercero agrega que “Asimismo, podrá interponerse la demanda ante el tribunal del domicilio del demandante, cuando el trabajador haya debido trasladar su residencia con motivo del contrato de trabajo y conste dicha circunstancia en el respectivo instrumento.”

Respecto a la prórroga de la competencia, el artículo 423 establece la improcedencia de la prórroga expresa por las partes.

2.4 REGLAS COMUNES

El artículo 432 del Código del Trabajo establece que *“en todo lo no regulado en este Código o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento. En tal caso, el tribunal dispondrá la forma en que se practicará la actuación respectiva.”* Obviamente que la excepción que se señala en cuanto a los principios que informan el procedimiento es absolutamente justificada, atendido a que el actual procedimiento civil recibe aplicación de los principios formativos de la escrituración, en contraposición a la oralidad del nuevo procedimiento laboral y que el

procedimiento civil es desconcentrado y el nuevo procedimiento laboral recibe plena aplicación del principio formativo de la concentración, como se vio anteriormente.

Además, respecto de los procedimientos de tutela laboral y el monitorio, el inciso segundo de este precepto establece que se aplicarán supletoriamente y, en primer lugar, las normas del procedimiento de aplicación general.

2.4.1 COMPARECENCIA DE LAS PARTES

Las partes en el nuevo procedimiento laboral deberán comparecer con patrocinio de abogado habilitado y por personas legalmente habilitadas para actuar en juicio, por lo que no se podrá comparecer personalmente en ninguna circunstancia, lo cual es fundamental para que exista un equilibrio entre las partes.

La Ley 20.260 agrega un inciso segundo al artículo 434 del Código del Trabajo y, en virtud de ello, el mandato judicial y patrocinio constituido en el Tribunal de Letras del Trabajo, se entenderá constituido para toda la prosecución del juicio, por lo que se extiende desde la interposición de la demanda hasta el cumplimiento total de la sentencia, a menos que exista constancia en contrario. Además esta misma ley modifica el artículo 431 y en base a esta última modificación las defensas orales sólo podrán ser efectuadas por abogados habilitados, otorgándoles mayor protección a los trabajadores en su defensa.

Además, en esta materia de la comparecencia de las partes, como se vio en la parte referida a los principios formativos del nuevo procedimiento laboral, rige plenamente el principio de gratuidad, ya que, en las causas laborales toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes, y en segundo lugar, las partes que gocen del 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 designe la ley.

2.4.2 PLAZOS

El nuevo procedimiento laboral, dentro de sus normas, repite la regla que sienta el Código de Procedimiento Civil, en el sentido que los plazos establecidos por la legislación laboral son fatales, es decir, la posibilidad de ejercer un derecho o ejecutar un acto se extingue por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria resolución alguna que así lo establezca, sin embargo y siguiendo lo que sucede con la actual legislación procesal civil se establece como excepción *“aquellos establecidos para la realización de actuaciones propias del tribunal cualquiera que sea la forma en que se expresen”*. A su vez, el inciso segundo del artículo 435 del Código del Trabajo establece que *“en estos casos, el tribunal, de oficio o a petición de parte, proveerá lo que convenga para la prosecución del juicio, sin necesidad de certificado previo.”*

Entonces el Código del Trabajo “no contempla plazos no fatales, a diferencia del Código de Procedimiento Civil en su artículo 78, que exige que, en caso de encontrarse vencido el plazo judicial para la realización de un acto procesal, sin que éste se haya practicado por la parte respectiva, el tribunal, de oficio o a petición de parte, declarará dicho trámite evacuado en su rebeldía y proveerá lo que convenga para la prosecución del juicio, sin certificación previa del secretario, debiendo notificarse la resolución que declare la rebeldía para que ésta produzca efectos. Norma que no recibe aplicación, puesto que se contrapone a las disposiciones comunes contempladas en el artículo 435 inciso segundo del Código del Trabajo.”¹⁰

Además, existen plazos judiciales dentro del Código del Trabajo como es la determinación de la fecha de la audiencia preparatoria en que el juez debe fijar el día y la hora, dentro de los 30 días siguientes de la resolución que provee la demanda, y el plazo convencional el cual opera en el caso de suspensión del procedimiento por ambas partes o por una de ellas, si se cumplen las causales determinadas por el legislador.

¹⁰ Candia Guzmán, Claudio. Reforma Procesal del Trabajo. Parte I. pp 66 y 67.

Respecto de los términos de días, estos son discontinuos y por ello se entenderán suspendidos los días feriados repitiendo por ello la regla que establece el Código de Procedimiento Civil.

En cuanto al feriado judicial establecido en el Artículo 313 del Código Orgánico de Tribunales, éste no regirá respecto de las causas laborales.

2.4.3 NOTIFICACIONES

Con respecto a las notificaciones ,debemos tener en cuenta que “con las modificaciones instauradas en este nuevo procedimiento, que tiene su símil en el establecido para los Tribunales de Familia, se busca sin lugar a dudas, que a los trabajadores que ejerzan sus derechos ante los tribunales de justicia, se les permita, si no tienen los recursos económicos para ello, acceder a que un funcionario administrativo del tribunal ejerza tal facultad, sin tener el nombre de “Receptor Judicial”, pero conservando todas las facultades de éstos.”¹¹

Con esto, se cumple el principio de gratuidad de las actuaciones judiciales, conservando eso sí, la facultad, a quien cuente con los medios económicos para ello, al tenor de lo establecido en el inciso segundo del artículo 436, que, a su costa, puedan realizar dicha notificación a través de un receptor judicial.

Notificación Personal

En base a lo establecido en el artículo 436 del Código del Trabajo la primera notificación a la parte demandada debe hacerse personalmente, por lo que, debe entregarse copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído. En cambio al demandante esa primera notificación se realiza por el estado diario.

¹¹ Candia Guzmán, Claudio. Reforma Procesal del Trabajo. Parte I. pp 50

En el caso en que se notifique a un trabajador en el lugar donde ordinariamente preste sus servicios, debe efectuarse siempre en persona, si dicho lugar corresponde a la empresa, establecimiento o faena que dependa del empleador con el cual litigue.

En cuanto a las personas encargadas de la práctica de esta notificación el artículo 436 inciso segundo establece que *“esta notificación se practicará por el funcionario que el juez determine, atendiendo a las circunstancias del lugar en que funcione el tribunal y restantes consideraciones que miren a la eficacia de la actuación. La parte interesada podrá siempre encargar a su costa la práctica de la notificación a un receptor judicial.”*

En cuanto a las horas hábiles para practicar esta notificación debemos tener en cuenta que si la notificación se realiza en lugares y recintos de libre acceso público se puede realizar en cualquier día y a cualquier hora tratando de causar la menor molestia posible al notificado. En cambio, si la notificación se realiza en la morada o lugar donde pernocta el notificado, o el lugar donde ordinariamente ejerce su industria, profesión o empleo, o en el recinto del tribunal, la notificación se puede realizar en cualquier día entre las seis y las veintidós horas. Sin embargo, el juez por motivos calificados puede determinar que se notifique en horas distintas a las anteriormente señaladas.

Originalmente se contemplaba en el inciso final del artículo 436 que los plazos se aumentaban en la forma establecida en el Artículo 259 del Código de Procedimiento Civil, es decir, con la tabla de emplazamiento, sin embargo la Ley 20.260 eliminó esto último con el fin de dar mayor celeridad al procedimiento evitando la dilatación del mismo.

Notificación Personal Subsidiaria

Este tipo de notificación se aplica en los casos en que no es posible realizar la notificación personal por no ser habida la persona a quien debe notificarse, opera siempre que el ministro de fe encargado de las diligencias establezca cuál es su habitación o el lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, y que se encuentra en el lugar del juicio, dejándose constancia de estas circunstancias.

Respecto a esta notificación, el Código del Trabajo se diferencia de la notificación establecida en el Artículo 44 del Código de Procedimiento Civil, porque en este se debe cumplir con dos requisitos , el primero es que se busque a la persona a quien se va a notificar en dos días distintos, en su habitación o en el lugar donde habitualmente, ejerce su industria, profesión o empleo sin ser habida , debiendo acreditarse que se encuentra en el lugar del juicio y señalar cuál es su morada o el lugar donde ejerce su industria , profesión o empleo , como segundo requisito se requiere la autorización del tribunal para que se entreguen las copias a cualquier persona adulta que se encuentre en la morada el lugar donde ejerce su industria, profesión o empleo.

En cambio, en el Código del Trabajo se establece que esta notificación deberá practicarse en el mismo acto y sin necesidad de nueva orden del tribunal, entregándose copia integra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído a cualquier persona adulta que se encuentre en la morada o en el lugar donde la persona a quien debe notificarse ejerce habitualmente su industria, profesión o empleo. Si eso no fuera posible, la notificación se realizara fijando en lugar visible, un aviso que de noticia de la demanda, con especificación exacta de las partes, materia de la causa, juez que conoce de ellas y las resoluciones que se notifican.

Sin embargo , el ministro de fe deberá cumplir con la obligación de avisar a ambas partes, el mismo día que se efectuó o al día siguiente hábil por carta certificada lo cual no constituye un requisito de validez de la notificación, pero su incumplimiento hará responsable al infractor de los daños y perjuicios que se originen y el tribunal, previa audiencia del afectado, deberá imponerle alguna de las medidas que se señalan en los números 2, 3 y 4 del artículo 532 del Código Orgánico de Tribunales.

Es importante hacer notar que la notificación por cédula no tiene aplicación en el nuevo procedimiento, debido a que la resolución que recibe la causa a prueba se notifica en la misma audiencia, lo mismo sucede con la notificación de la sentencia, la cual ya no se realizara por cédula, sino que en forma personal a las partes, ya sea, en la misma audiencia del juicio o en un acto posterior. Por lo que este tipo de notificaciones pasan a ser

simplemente legales, ya que, las partes se entienden legalmente notificadas, hayan o no asistido a la actuación procesal respectiva.

Notificación por Aviso

Este tipo de notificación tiene aplicación 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, en estos casos 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.

Si se dispone que la notificación se practique por aviso, éste se publicará por una sola vez en el Diario Oficial u otro diario de circulación nacional o regional, conforme a un extracto emanado del tribunal, el que contendrá un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella.

Si el aviso se publicara en el Diario Oficial, ello será gratuito para los trabajadores, lo que, como se vio en la parte referida a los principios formativos del nuevo procedimiento laboral, constituye otra manifestación del principio de gratuidad y de protección a los trabajadores, tomando en consideración su posición respecto del empleador.

Notificación por Carta Certificada

Este tipo de notificación adquiere una gran importancia en el nuevo procedimiento laboral, ya que “su extensión es de tal magnitud que incluso comprende la notificación de resoluciones que debían realizarse por cédula, como es el caso de la resolución que ordena la comparecencia personal de las partes, siempre y cuando no hayan sido expedidas en el curso de la audiencia.”¹²

¹² Candia Guzmán, Claudio. Reforma Procesal del Trabajo. Parte I. pp 54

Las notificaciones por carta certificada se entenderán practicadas al quinto día siguiente a la fecha de entrega de la carta en la oficina de correos, de lo que se dejará constancia.

Para los efectos de practicar las notificaciones por carta certificada a que hubiere lugar, todo litigante deberá designar, en su primera actuación, un lugar conocido dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funcione el tribunal respectivo y esta designación se considerará subsistente mientras no haga otra la parte interesada. Si no se efectúa la designación antes mencionada, las resoluciones no serán notificadas por carta certificada, sino que por el estado diario, sin necesidad de petición de parte y sin previa orden del tribunal, respecto de las partes que no la hayan efectuado.

Notificación por el Estado Diario

Este tipo de notificación en el nuevo procedimiento se aplica en todos aquellos casos en que no se señale una forma particular de notificación, siendo la regla general en materia de notificaciones, estableciéndolo el artículo 441 del Código del Trabajo: *“Las restantes resoluciones se entenderán notificadas a las partes desde que se incluyan en el estado diario.”*

Notificación por Medios Electrónicos

Este tipo de notificación es introducida por la ley que establece el nuevo procedimiento laboral y como explica Claudio Candia “este nuevo aspecto visionario ya instaurado en la reforma procesal penal y en la reforma de familia, sin duda alguna está íntimamente relacionado con la realidad del mundo actual, específicamente, con las nuevas formas de comunicación, que no tiene otro objeto que dar cabal cumplimiento al principio de celeridad, medios de difusión necesarios y vigentes, tales como Internet, fax, entre otros.”¹³

La única limitación se produce con respecto a la primera notificación al demandado que debe ser personal pero las restantes podrán ser efectuadas, a petición de la parte interesada, en forma electrónica o por cualquier otro medio que ésta señale. En este caso,

¹³ Candia Guzmán, Claudio. Reforma Procesal del Trabajo. Parte I. pp 56

se dejará debida constancia de haberse practicado la notificación en la forma solicitada. Por lo tanto, se pueden reemplazar las notificaciones por carta certificada por la notificación electrónica o cualquier medio idóneo.

2.4.4 INCIDENTES

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.

2.4.5 COSTAS

En toda resolución que ponga término a la causa o resuelva un incidente, el juez deberá pronunciarse sobre el pago de las costas del procedimiento, tasando las procesales y regulando las personales, según proceda. Cuando el trabajador ha litigado con privilegio de pobreza, las costas personales a cuyo pago sea condenada la contraparte, pertenecerán a la respectiva Corporación de Asistencia Judicial, al abogado de turno, o a quien la ley señale.

2.5 TRAMITACIÓN

Medidas Cautelares

El artículo 444 del Código del Trabajo trata esta materia y en base a lo que prescribe, el juez en el ejercicio de su función cautelar decretará todas las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción, así como para la protección de un derecho o la identificación de los obligados y la singularización de su patrimonio, en términos suficientes para garantizar el monto de lo demandado.

El objetivo de la adopción de estas medidas es que no se vean vulnerados los derechos de los trabajadores, ya que, en la actualidad sucede que después de una larga tramitación y obtenida una sentencia ejecutoriada favorable al trabajador ,ésta no se puede cumplir

atendido a que el demandado ha dispuesto de sus bienes y burla de esta forma su cumplimiento, llegándose a la situación de que el trabajador sólo tiene una sentencia “de papel”, que en la práctica no es cumplida y por ello en el nuevo procedimiento se le asigna un rol al juez para concretizar los derechos de los trabajadores y que se pueda cumplir lo dispuesto en la sentencia definitiva.

Con todo, y tomando en cuenta que el rol protector al trabajador no puede implicar un desequilibrio entre las partes, a través de la Ley 20.260 se incorpora un nuevo inciso segundo al artículo 444 en donde se contempla la exigencia de que las medidas sean proporcionales para que sean otorgadas y por ello se dispone que *“con todo, las medidas cautelares que el juez decreta deberán ser proporcionales a la cuantía del juicio.”*

Las medidas cautelares podrán llevarse a efecto antes de notificarse a la persona contra quien se dicten, siempre que existan razones graves para ello y el tribunal así lo ordene, pero transcurridos cinco días sin que la notificación se efectúe, quedarán sin valor las diligencias practicadas.

En cuanto a las medidas precautorias el legislador reconoce expresamente la posibilidad de solicitarlas como precautorias o como prejudiciales precautorias en la primera parte del inciso cuarto del artículo 444 al establecer que *“Las medidas precautorias se podrán disponer en cualquier estado de tramitación de la causa aun cuando no esté contestada la demanda o incluso antes de su presentación, como prejudiciales.”* En ambos casos se debe cumplir siempre con el requisito de acreditar razonablemente el fundamento y la necesidad del derecho que se reclama.

Con respecto a la necesidad de rendir caución (teniendo en cuenta que en materia civil las medidas prejudiciales precautorias son un caso de caución obligatoria en base a lo que prescribe el artículo 279 del Código de Procedimiento Civil) se ha señalado que “en base a que uno de los principios que rige al Proyecto de Reforma es el de *Gratuidad*, no se podría

en ningún caso, solicitar rendir fianza u otra garantía para otorgar estas medidas precautorias.”¹⁴

Una vez presentada la demanda si persistieran las circunstancias que motivaron su adopción, se mantendrán como precautorias. Además, se contempla el principio de la responsabilidad en esta materia tomando en cuenta que existe relativo consenso en la doctrina nacional y comparada que las medidas cautelares se conceden por cuenta y riesgo de quien las solicita, reflejándose esto en el inciso cuarto del artículo 444 que establece que *“si no se presentare la demanda en el término de diez días contados desde la fecha en que la medida se hizo efectiva, ésta caducará de pleno derecho y sin necesidad de resolución judicial, quedando el solicitante por este solo hecho responsable de los perjuicios que se hubiere causado.”*

Otra aplicación que recibe este principio protector que informa el nuevo procedimiento laboral es respecto del mantenimiento de las medidas precautorias, señalando el Código del Trabajo que por motivos fundados y cuando se acredite por el demandante, el inminente término de la empresa o su manifiesta insolvencia, el juez podrá prorrogar las medidas prejudiciales precautorias por el plazo prudencial que estime necesario para asegurar el resultado de la litis. Antes de la modificación efectuada por la ley 20.260, le correspondía acreditar estas circunstancias al demandado.

Además, habiendo sido notificada la demanda, el tribunal tiene la función cautelar de requerir información a los organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, sobre cualquier antecedente que a criterio del juez contribuya al objetivo perseguido. Esta medida apunta a identificar e investigar el patrimonio del demandado con el claro objeto de evitar una situación de insolvencia o de distracción de bienes que mengüen su patrimonio para efectos del cumplimiento de la sentencia. Como explica la doctrina “la medida en cuestión, es muy importante, toda vez que le permite al juez averiguar claramente el comportamiento que ha tenido el demandado, tanto en el orden

¹⁴ Castro Pezoa Mauricio Alejandro y Tordesilla López Fernanda Pamela. Análisis jurídico y comparativo a la ley no. 20.087 sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del código del trabajo. Memoria. Santiago de Chile. Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Año 2007. Página 93

laboral como en el económico, a fin de poner en movimiento su función cautelar asegurando no sólo al actor de que podrá cobrar las prestaciones e indemnizaciones demandadas, sino también, constatar fehacientemente que la parte demandada no esté en quiebra, realice cualquier actuación para distraer bienes y lo que es más importante aún, si es una empresa que esté legalmente constituida y que el representante legal sea efectivamente quien la representa en juicio, evitando así dilaciones innecesarias y nulidades con el fin de evitar el curso inmediato y la celeridad del proceso”.¹⁵

La Demanda

El Artículo 446 del Código del Trabajo señala que la demanda se interpondrá siempre 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.
5. La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.

Con respecto al numeral 4, la ley 20.260 intercaló la palabra “circunstanciada” que no contemplaba el artículo original, ya que en la discusión parlamentaria se señaló que lo que se pretende es que la parte demandante no sólo se limite a formular la exposición de los hechos, sino que el relato circunstanciado, en detalle, de los mismos, ya que ello constituye una de las bases sobre las que el juez deberá fijar los hechos a probar.

¹⁵ Candia Guzmán, Claudio. Reforma Procesal del Trabajo. Parte I. pp 156 y 157

Esta misma ley incorporó un nuevo inciso segundo en el cual se señala la obligatoriedad de presentar la prueba documental conjuntamente con la demanda, en el caso que aquella que cuenta de las actuaciones administrativas que se refieren a los hechos contenidos en esa. Además, en materias de seguridad social, cuando se demande a una institución de previsión o seguridad social, deberá acompañarse la resolución final de la respectiva entidad o de la entidad fiscalizadora según corresponda, que se pronuncia sobre la materia que se demanda.

El inciso final del Artículo 446 establece que cuando se demanden períodos de cotizaciones de seguridad social impagas, el juez de la causa al conferir el traslado de la demanda, deberá ordenar notificación de ella a la o las instituciones de seguridad social a la que corresponda percibir la respectiva cotización. Esta notificación se realizará a través de carta certificada.

Actitudes del Tribunal ante la Demanda

El Tribunal al recibir la demanda podrá:

1. Declararse incompetente, remitiendo la demanda al Tribunal que estime competente.
2. Declarar de oficio la caducidad de la acción, cuando aparezca de manifiesto a través de los antecedentes aportados.
3. Rechazar de plano la demanda sobre materias de previsión o seguridad social, cuando el demandante no adjunte la resolución final de la respectiva entidad a la que se ha aludido.
4. Declarar admisible la demanda. Admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria, fijando un día y hora para su celebración, dentro de los treinta y cinco días siguientes a la fecha de la resolución, debiendo además mediar entre la notificación de la demanda y citación, y la celebración de la audiencia, a lo menos, quince días.

El Artículo 448 dispone además que el actor podrá acumular en su demanda todas las acciones que le competan en contra de un mismo demandado.

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

Acumulación de Causas

El Artículo 449 del Código del Trabajo dispone que en el caso de acumulación de causas, es decir, si ante el mismo tribunal se tramitan varias demandas contra un mismo demandado y las acciones son idénticas, aunque los actores sean distintos, el juez de oficio o a petición de parte podrá decretar la acumulación de las causas, siempre que se encuentren en un mismo estado de tramitación y no implique retardo para una o más de ellas.

Solicitada la acumulación, se concederá un plazo de tres días a la parte no peticionaria para que exponga lo conveniente sobre ella. Transcurrido este plazo, haya o no respuesta, el tribunal resolverá. Es importante hacer notar que la ley le confiere al tribunal la facultad de desacumular las causas.

Citación a Audiencia Preparatoria

Anteriormente se vio que una vez admitida a tramitación la demanda el tribunal debe citar a audiencia preparatoria fijando para tal efecto, dentro de los treinta y cinco días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su celebración, debiendo mediar entre la notificación de la demanda y citación, y la celebración de la audiencia, a lo menos, quince días.

Con respecto al plazo para la realización de la audiencia preparatoria antes mencionado debe señalarse que éste fue modificado, ya que, originalmente se fijaba como plazo para su

realización, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la resolución que cita a las partes a la audiencia preparatoria y además se fijaba como plazo mínimo entre la notificación de la demanda y citación, y la celebración de la audiencia el de diez días.

Con la modificación establecida por la Ley 20.260 el plazo para fijar la audiencia preparatoria será dentro de los 35 días siguientes a la fecha de la resolución que cita a las partes a la audiencia preparatoria. Esta resolución, además .deberá notificarse a las partes con a lo menos 15 días de anticipación, respecto de la fecha fijada para la audiencia preparatoria. El fundamento de esta modificación es que atendido a que se modifica también el Artículo 452 en el sentido que la demanda debe contestarse por escrito, con cinco días de anticipación a la fecha de realización de la audiencia, el mantener los plazos originales del inciso primero del Artículo 451 del Código del Trabajo implicaba que si la demanda era notificada en el plazo mínimo de diez días antes de la audiencia, el lapso con que contaría el demandado para contestar, se reduciría sólo a cinco días. Además, para evitar un estrechamiento del plazo para notificar se amplió de treinta a treinta y cinco días el término que debe fijar el juez para la celebración de la audiencia preparatoria, en la resolución que admite a tramitación la demanda.

La notificación de la resolución que cita a las partes a la Audiencia Preparatoria, debe notificarse a ambas partes, al demandante por el estado diario, y al demandado personalmente, por ser la primera notificación.

En la citación se hará constar que la audiencia preparatoria se celebrará con las partes que asistan, afectándole a aquella que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación.

Contestación de la Demanda

El nuevo Artículo 452 del Código del Trabajo establecido por la Ley 20.260, dispone que 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. Sin embargo, originalmente era facultativo para el demandado contestar la demanda en forma oral o por

escrito acompañándola al tribunal con a lo menos un día de anticipación, suprimiéndose además la ratificación de la demanda y su contestación en la audiencia, con la finalidad de darle mayor rapidez al proceso evitándose así actuaciones que se consideren innecesarias.

La contestación de la demanda deberá cumplir 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 reconvezion sólo será procedente cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que esté íntimamente ligada a ella, debiendo contener las mismas menciones que el Artículo 446 establece para la demanda y se tramitará conjuntamente con ella.

Audiencia Preparatoria

El nuevo procedimiento laboral, al igual que en otros procedimientos orales incorporados en la legislación chilena, (como el contemplado en la Ley 19968 sobre Tribunales de Familia), ha sido estructurado sobre la base de dos audiencias: la audiencia preparatoria y la de juicio.

La audiencia preparatoria tiene como objetivo dejar establecidos los puntos de discusión y llegar a una posible conciliación entre las partes.

El nuevo inciso primero del Artículo 453, introducido por la ley 20.260, dispone que 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 reconvenzional y de las excepciones, si éstas hubieren sido deducidas por el demandado en los plazos establecidos en el Artículo 452 del Código del Trabajo.

Anteriormente a la modificación legal, se establecía que la audiencia preparatoria comenzaba con la ratificación de la demanda, luego el demandado ratificaba la contestación si la había formulado por escrito o en caso contrario contestaba en forma oral pronunciándose acerca de los hechos contenidos en la demanda aceptándolos o negándolos, además, tenía la oportunidad de oponer las excepciones, tanto perentorias como dilatorias, que estimara procedentes y los hechos en que se fundan. Como lógico corolario del nuevo Artículo 452 , en donde se debe contestar por escrito con cinco días de anticipación a la audiencia preparatoria, es que se ha modificado este inciso primero ,ya que las facultades que antes se podían ejercer en la misma audiencia ahora las debe ejercer ahora por escrito con la anterioridad señalada.

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

A continuación de la relación que hace el juez, este procederá a conferir traslado para la contestación de la demanda reconvenzional y de las excepciones, en su caso.

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

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 del Código del Trabajo.

Excepciones

Una vez evacuado el traslado por la parte demandante, esta puede interponer las excepciones que establece la ley, en este caso la regla general es que el tribunal se pronuncie acerca de las excepciones interpuestas en la sentencia definitiva, sin embargo, el tribunal deberá pronunciarse de inmediato respecto de las excepciones de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción o aquélla en que se reclame del procedimiento, siempre que su fallo pueda fundarse en antecedentes que consten en el proceso o que sean de pública notoriedad.

En los casos en que ello sea procedente, se suspenderá la audiencia por el plazo de cinco días, con la finalidad de que se subsanen los defectos u omisiones, bajo el apercibimiento de no continuarse adelante con el juicio, además se fijará una nueva audiencia en el más breve plazo, para continuar con su desarrollo.

La resolución que se pronuncie sobre las excepciones de incompetencia del tribunal, caducidad y prescripción, deberá ser fundada y sólo será susceptible de apelación aquella que las acoja. Dicho recurso deberá interponerse en la audiencia. De concederse el recurso, se hará en ambos efectos y será conocido en cuenta por la Corte.

Conciliación

Terminada la etapa de discusión, el juez llamará a las partes a conciliación, cuyo objeto deberá proponerles las bases para un posible acuerdo, sin que las opiniones que emita al efecto sean causales de inhabilitación. Producida la conciliación, sea ésta total o parcial, deberá dejarse constancia de ella en el acta respectiva, la que suscribirán el juez y las partes, estimándose lo conciliado como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales. Se tramitará separadamente, si fuere necesario, el cobro de las sumas resultantes de la conciliación parcial.

Recepción de la Causa a Prueba

Contestada la demanda, sin que se haya opuesto reconvencción o excepciones dilatorias, o evacuado el traslado conferido de haberse interpuesto éstas, el tribunal recibirá de inmediato la causa a prueba, cuando ello fuere procedente, fijándose los hechos a ser probados.

En contra de esta resolución y de la que no diere lugar a ella, sólo procederá el recurso de reposición, el que deberá interponerse y fallarse de inmediato. De no haber hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal dará por concluida la audiencia y procederá a dictar sentencia.

Audiencia de Juicio

La audiencia de juicio, se llevará a efecto en un solo acto, dándose aplicación al principio de concentración, iniciándose con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado. No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba.

El orden de rendición de la prueba es en primer lugar la prueba documental, luego la confesional, la testimonial y los otros medios ofrecidos, sin embargo, el tribunal podrá modificarlos por causa justificada.

2.6 MEDIOS DE PRUEBA

En la etapa preparatoria se ofrecen los medios de prueba que se rendirán en la audiencia de juicio. 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.

El juez resolverá fundadamente en el acto sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes, pudiendo valerse de todas aquellas reguladas en la ley, agregándose la exigencia para el juez en materia de prueba, de fundamentar la calificación de pertinencia de la prueba, garantizándose el derecho a defensa de las partes. El juez, por lo tanto, tiene la

facultad de rechazar las pruebas ofrecidas por las partes cuando estime que son inconducentes, in perjuicio de la reposición. Con la modificación, se obliga al tribunal a dar las razones de su actuar. Si existiese reposición, al momento de resolverse dicho recurso se deberá señalar los fundamentos de su rechazo, no siendo posible no admitir este medio de prueba impugnación como un simple o ha lugar.

Además en esta audiencia, el juez tiene la facultad de decretar diligencias probatorias, las que deberán llevarse a cabo en la audiencia de juicio.

Las partes podrán también ofrecer cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del tribunal, fuese pertinente. Pero, 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, mediante actos que impliquen violación de derechos fundamentales.

Con la modificación de la ley 20.260 se eliminó la exigencia de que la prueba documental que haya sido ofrecida en la demanda y contestación deba ser presentada hasta cinco días antes de la audiencia de juicio.

En la audiencia preparatoria se fijará la fecha para la audiencia de juicio, la que deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a treinta días. Las partes se entenderán citadas a esta audiencia por el solo ministerio de la ley. Además se decretarán las medidas cautelares que procedan, a menos que se hubieren decretado con anterioridad, en cuyo caso se resolverá si se mantienen.

La resolución que cite a absolver posiciones se notificara en el acto al absolvente, de ser posible.

La citación de los testigos deberá practicarse por carta certificada, enviada a lo menos con ochos días de anticipación a la fecha de la audiencia.

De acuerdo al nuevo Artículo 453 del Código del Trabajo se establece la exigencia de que se levante un acta de todo lo ocurrido en la audiencia preparatoria.

Prueba Documental

Esta prueba consistirá en la exhibición de instrumentos que hubiere sido ordenada por el tribunal en la audiencia preparatoria de juicio. Cuando, sin causa justificada, se omita la presentación de aquellos que legalmente deban obrar en poder sólo de una de las partes, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba decretada, de igual forma en la misma audiencia.

Respecto a la impugnación de la prueba instrumental acompañada, deberá formularse en forma oral en la audiencia preparatoria o en la de juicio.

Prueba Testimonial

La prueba testimonial se llevará a cabo únicamente ante el tribunal que conozca de la causa. Serán admitidos a declarar sólo hasta cuatro testigos por cada parte. La ley faculta al juez para reducir el número de testigos e incluso no admitir la prueba testimonial cuando las declaraciones sean una reiteración inútil de hechos acreditados anteriormente. Excepcionalmente, y por resolución fundada, el tribunal podrá ampliar el número de testigos cuando, de acuerdo a la naturaleza de los hechos a ser probados, ello se considere indispensable para una adecuada resolución del juicio.

En caso de que se haya ordenado la acumulación de autos, el número de testigos admitidos a declarar será determinado por el tribunal, no pudiendo en ningún caso ser superiora cuatro por cada causa acumulada.

Con respecto a las tachas, éstas no se podrán formular respecto de los testigos, sólo en la oportunidad señalada por el legislador las partes podrán hacer las observaciones que estimen oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones.

Prueba Confesional

La absolución de posiciones sólo podrá pedirse una vez por cada parte. Si el llamado a absolver posiciones no compareciese a la audiencia sin causa justificada, o compareciendo se negase a declarar o diere respuestas evasivas, podrán presumirse efectivas, en relación a los hechos objeto de prueba, las alegaciones de la parte contraria en la demanda o contestación, según corresponda.

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

Las posiciones para la prueba confesional se formularán verbalmente, sin admisión de pliegos, y deberán ser pertinentes a los hechos sobre los cuales debe versar la prueba y expresarse en términos claros y precisos, de manera que puedan ser entendidas sin dificultad. El tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá rechazar las preguntas que no cumplan con dichas exigencias.

Si una de las partes alegare entorpecimiento en el caso de la imposibilidad de comparecencia de quien fuere citado a la diligencia de confesión, deberá acreditarlo al invocarla, debiendo resolverse el incidente en la misma audiencia. Sin embargo, sólo podrá aceptarse cuando se invocaren hechos sobrevinientes y de carácter grave, en cuyo caso, deberá el juez adoptar las medidas inmediatas que fueren necesarias para su realización a la mayor brevedad, notificándose a las partes en el acto.

Prueba Pericial

La prueba pericial ha sido incluida por el nuevo procedimiento laboral, el cual establece que cuando se rinda prueba pericial, el informe respectivo deberá ser puesto a disposición de las partes en el tribunal tres días antes de la celebración de la audiencia de juicio. El juez podrá, con el acuerdo de las partes, eximir al perito de la obligación de concurrir a prestar declaración, admitiendo en dicho caso el informe pericial como prueba.

La declaración de los peritos se desarrollará de acuerdo a las normas establecidas para los testigos.

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.

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.

2.7 APRECIACIÓN DE LA PRUEBA

El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, entendiéndose como sana crítica “un sistema de valoración libre de la prueba, pero teniendo presente que la valoración libre de la prueba no significa en absoluto facultad para el juez de formar su convicción de modo subjetivamente arbitrario; libertad quiere decir uso razonado de la lógica y del buen sentido, guiados y apoyados por la experiencia de la vida “

Al fallar de acuerdo a 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, estableciéndose como limitaciones a la valoración libre.

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.

2.8 ETAPA DE FALLO

Al finalizar la audiencia se extenderá el acta correspondiente, en la que deberá constar 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.

El juez podrá pronunciar el fallo al término de la audiencia de juicio o, en todo caso, dictarlo dentro del plazo de décimo quinto día, contado desde la realización de ésta, en cuyo caso citará a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora, dentro del mismo plazo. Las partes se entenderán notificadas de la sentencia, sea en la audiencia de juicio o en audiencia prevista al efecto, hayan o no asistido a ellas. Se elimina para el juez la exigencia de que en la audiencia de lectura del fallo deba pronunciarse acerca de las bases fundamentales en que se basa el fallo.

La sentencia definitiva deberá contener:

- 1.- El lugar y fecha en que se expida;
- 2.- La individualización completa de las partes litigantes;
- 3.- Una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes;
- 4.- El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;
- 5.- Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda;

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

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

Además la sentencia dictada por el juez deberá contener la resolución acerca de las acciones y excepciones deducidas que no se hubieren resuelto con anterioridad y sobre los incidentes, en su caso.

La sentencia que se dicte en la audiencia preparatoria, sólo deberá cumplir con los requisitos de los números 1, 2, 5, 6 y 7. Si el juez que presidió la audiencia de juicio no pudiere dictar sentencia, aquélla deberá celebrarse nuevamente.

En caso de ser procedente, la sentencia de término será notificada a los entes administradores de los respectivos sistemas de seguridad social, con el objeto de que éstos hagan efectivas las acciones contempladas en la ley N° 17.322 o en el decreto ley N° 3.500, de 1980, según corresponda.

2.9 RECURSOS

Los recursos son los medios que la ley confiere a las partes para que se modifique, enmiende o invalide una resolución judicial.

En el nuevo procedimiento laboral los recursos son regulados en el Párrafo Quinto del Libro Quinto del Código del Trabajo. Es menester tener presente que este Párrafo Quinto que contempla actualmente el Código del Trabajo fue establecido por la Ley 20.260 que reemplazó al anterior.

En cuanto a las normas que regulan los recursos el Código del Trabajo señala en su artículo 474 que los recursos se regirán por las normas establecidas en el Párrafo Quinto, y

supletoriamente por las normas establecidas en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil.

2.9.1 RECURSO DE REPOSICIÓN

Este recurso está establecido en el Artículo 475 del Código del Trabajo y procede por regla general en contra de autos, decretos, sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, y especialmente procede en contra de la resolución en que se declare que una actuación tiene solo objetivos dilatorios, en contra de la resolución que deniegue o reciba la causa a prueba, de la resolución del tribunal de alzada que declare inadmisibles de oficio el recurso de apelación, de la resolución del tribunal de alzada que declare prescrito el recurso de apelación., de la resolución que rechaza alguno de los medios de prueba ofrecidos por las partes, por considerarlos inconducentes.

El antiguo Artículo 475 se limitaba a precisar la oportunidad en que se podía interponer dependiendo si la resolución se dictaba dentro de una audiencia o fuera de ella. Hoy en día el nuevo artículo precisa además las resoluciones judiciales susceptibles de ser impugnadas mediante el recurso de reposición.

En cuanto a la oportunidad para interponer el recurso de reposición debe efectuarse una distinción la cual consiste en si la resolución fue dictada dentro o fuera de una audiencia. Si la resolución que se pretende impugnar se dictó en la audiencia el recurso de reposición debe interponerse de inmediato y es resuelto de inmediato. Si la resolución que se pretende impugnar se dicta fuera de la audiencia el plazo es de tres días de notificada la resolución, excepto en el caso que dentro de dicho término se realice una audiencia, la oportunidad para interponerlo en este caso sería al inicio de la audiencia.

Si el recurso se interpone en la misma audiencia debe efectuarse en forma verbal y fundada, si se interpone dentro del plazo del tercer día debe presentarse por escrito, señalando en ambos casos la resolución que se pretende impugnar y solicitando que sea acogido en todas sus partes, modificando o dejando sin efecto la resolución recurrida.

No procede el recurso de apelación subsidiaria al recurso de reposición. Además la interposición del recurso no suspende la ejecución de la resolución.

El tribunal respecto al recurso de reposición puede acogerlo o rechazarlo, en contra de esta resolución no procede recurso alguno.

2.9.2 RECURSO DE APELACIÓN

El recurso de apelación, está regulado en el Artículo 476 del Código del Trabajo. Este recurso procede en contra de las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien sobre medidas cautelares, ya sea, acogéndolas o rechazándolas, y las que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social. Antes de la dictación de la ley 20.260 procedía en contra de las sentencias definitivas de primera instancia, sin embargo la ley antes mencionada, eliminó la procedencia del recurso de apelación contra la sentencia definitiva de primera instancia, y en su reemplazo se establece un recurso de nulidad, cuyas causales se señalan en los nuevos Artículos 477 y 478 del Código del Trabajo. Como puede observarse en virtud de esta última modificación se elimina el principio de la doble instancia respecto de las sentencias definitivas y sólo se posibilita impugnar esta clase de resoluciones por medio de un recurso de nulidad el cual se concede por las causales expresamente establecidas por la ley.

La regla general es que el recurso de apelación se concederá en ambos efectos, con excepción de las resoluciones que otorguen o rechacen el alzamiento de medidas cautelares y las que fijen las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social, en las cuales el recurso se concederá en el solo efecto devolutivo.

No se ha señalado plazo para la interposición del recurso de apelación en materia laboral, por ello deben aplicarse las normas establecidas en el Código de Procedimiento Civil, que establece como regla general un plazo de cinco días. Tampoco tiene señalada una tramitación específica por lo tanto también son aplicables las normas del Código de Procedimiento Civil en esta parte.

2.9.3 RECURSO DE NULIDAD

Es una de las grandes innovaciones que trae el reformado régimen de recursos incorporado por la Ley 20.260.

El recurso de nulidad tendrá por finalidad invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda.

Los Artículos 477 y 478 del Código del Trabajo establecen las causales de este recurso. El primero de ellos, establece las causales genéricas del recurso, las cuales son:

a) Cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales.

Respecto de estas causales corresponde al recurrente señalar y demostrar que el vicio en que se incurrió en la tramitación del procedimiento en la dictación de la sentencia definitiva, se subsume dentro de la causal y que ellas le han afectado esencialmente respecto de sus derechos y garantías.

La segunda clase de causales, son las contempladas en el Artículo 478 y respecto de ellas, el legislador presume que con el vicio se han infringido los derechos y garantías del recurrente. Las causales que contempla este artículo son:

a) Cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

b) Cuando la sentencia haya sido pronunciada por juez incompetente, legalmente implicado, o cuya recusación se encuentre pendiente o haya sido declarada por tribunal competente;

c) Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica;

- d) Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior;
- e) Cuando en el juicio hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre intermediación o cualquier otro requisito para los cuales la ley haya previsto expresamente la nulidad o lo haya declarado como esencial expresamente;
- f) Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los Artículos 459, 495 ó 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue, y
- g) 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 no sólo puede ser un recurso que busque la invalidación de una resolución por las causales que establece la ley, sino que, también puede ser un recurso de enmienda de acuerdo a una de las clasificaciones que existen respecto de los recursos, en la hipótesis que formula el Artículo 478 que consiste en que el tribunal ad quem, al acoger el recurso de nulidad fundado en las causales previstas en las letras b), c), e), y f), debe dictar la sentencia de reemplazo correspondiente con arreglo a la ley.

De no proceder la sentencia de reemplazo, por no fundarse el recurso de nulidad en las causales que el legislador establece para esos efectos, el mismo Artículo 478 dispone que el tribunal ad quem, en la misma resolución, determinará el estado en que queda el proceso y ordenará la remisión de sus antecedentes para su conocimiento al tribunal correspondiente.

Además, y a similitud de lo que sucede en recursos como la casación en el fondo en materia civil y el recurso de nulidad existente en materia penal, el Código del Trabajo dice que no producirán nulidad aquellos defectos que no influyan en lo dispositivo del fallo, sin perjuicio de las facultades de corregir de oficio que tiene la Corte durante el conocimiento del recurso.

También en materia laboral se ha impuesto la exigencia de preparación del recurso como sucede en el recurso de casación en la forma en materia civil y en el recurso de nulidad en materia penal, al efecto el Código del Trabajo dispone que no producirá nulidad los vicios que, conocidos, no hayan sido reclamados oportunamente por todos los medios de impugnación existentes.

Si un recurso se fundare en distintas causales, deberá señalarse si se invocan conjunta o subsidiariamente.

Debemos recordar que el recurso de apelación ya no es procedente en contra de sentencias definitivas y por ello el Artículo 477 del Código del Trabajo establece en su inciso primero que *“tratándose de las sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. En contra de las sentencias definitivas no procederán más recursos.”*

En cuanto a la forma de interposición, el recurso de nulidad deberá interponerse por escrito, ante el mismo tribunal que hubiere dictado la resolución que se impugna. El plazo contemplado por la ley para su interposición es dentro de diez días contados desde la notificación respectiva a la parte que lo entabla.

Deberá expresar el vicio que se reclama, la infracción de garantías constitucionales o de ley de que adolece, según corresponda, y en este caso, además, señalar de qué modo dichas infracciones de ley influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Una vez interpuesto el recurso, no podrá invocarse nuevas causales. Con todo, la Corte, de oficio, podrá acoger el recurso deducido por un motivo distinto del invocado por el recurrente, cuando aquél corresponda a alguno de los señalados en el Artículo 478.

Interpuesto el recurso, el tribunal a quo se pronunciará sobre su admisibilidad, declarándolo admisible si reúne los requisitos establecidos en el inciso primero del Artículo 479.

Los antecedentes se enviarán a la Corte correspondiente dentro de tercero día de notificada la resolución que concede el último recurso, remitiendo copia de la resolución que se impugna, del registro de audio y de los escritos relativos al recurso deducido. La interposición del recurso de nulidad suspende los efectos de la sentencia recurrida.

Si una o más de varias partes entablare el recurso de nulidad, la decisión favorable que se dictare aprovechará a los demás, a menos que los fundamentos fueren exclusivamente personales del recurrente, debiendo el tribunal declararlo así expresamente.

Ingresado el recurso al tribunal ad quem, éste se pronunciará en cuenta acerca de su admisibilidad, declarándolo inadmisibile si no concurrieren los requisitos del inciso primero del artículo 479, careciere de fundamentos de hecho o de derecho o de peticiones concretas ,o, en los casos que corresponda, el recurso no se hubiere preparado oportunamente.

En la audiencia, las partes efectuarán sus alegaciones sin previa relación.

El alegato de cada parte no podrá exceder de treinta minutos.

No será admisible prueba alguna, salvo las necesarias para probar la causal de nulidad alegada.

La falta de comparecencia de uno o más recurrentes a la audiencia dará lugar a que se declare el abandono del recurso respecto de los ausentes.

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.

Si los errores de la sentencia no influyeren en su parte dispositiva, la Corte podrá corregir los que advirtiere durante el conocimiento del recurso.

No procederá recurso alguno en contra de la resolución que falle un recurso de nulidad, tampoco, en contra de la sentencia que se dictare en el nuevo juicio realizado como consecuencia de la resolución que hubiere acogido el recurso de nulidad. Excepcionalmente, contra la resolución que falle el recurso de nulidad, podrá interponerse recurso de unificación de jurisprudencia.

2.9.4 RECURSO DE UNIFICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA

Como aspecto general debemos señalar previamente que la jurisprudencia es *"el conjunto de principios generales emanados de los fallos uniformes de los Tribunales de Justicia para la interpretación y aplicación de las normas jurídicas"*¹⁶

Es importante que exista una cierta uniformidad en los criterios jurisprudenciales para la consecución de un objetivo siempre anhelado en un sistema jurídico: la certeza y seguridad jurídica. Esto tampoco debe implicar una inmovilidad del Derecho sino que debe servir de herramienta interpretativa para el juez.

Dentro de las importantes modificaciones que ha realizado la Ley 20.260 al Código del Trabajo viene la incorporación de este recurso de carácter extraordinario

La única resolución contra la cual procede este recurso es aquella que falle el recurso de nulidad, así lo establece el Artículo 483 del Código del Trabajo.

Este mismo artículo, en su inciso segundo, establece la causal por la cual procede el recurso disponiendo que *"Procederá el recurso de unificación de jurisprudencia cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia."*

¹⁶ Pacheco G. Máximo, Introducción al Derecho, Editorial Jurídica de Chile, 1976, pp 346.

El recurso persigue la nulidad de la sentencia recurrida, en la materia de derecho objeto del juicio y su enmienda de acuerdo a la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia.

El recurso debe interponerse ante el tribunal a quo que corresponde a 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 el tribunal ad quem que es la Corte Suprema.

El escrito que lo contenga deberá ser fundado e incluirá una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto de las materias de derecho objeto de la sentencia, sostenidas en diversos fallos emanados de los Tribunales Superiores de Justicia. Asimismo, deberá acompañarse copia del o los fallos que se invocan como fundamento. Interpuesto el recurso, no podrá hacerse en él variación alguna. Sólo si el recurso se interpone fuera de plazo, el tribunal a quo lo declarará inadmisibile de plano.

Contra dicha resolución únicamente podrá interponerse reposición dentro de quinto día, fundado en error de hecho. La resolución que resuelva dicho recurso será inapelable.

La interposición del recurso no suspende la ejecución de la resolución recurrida, salvo cuando su cumplimiento haga imposible llevar a efecto la que se dicte si se acoge el recurso. La parte vencida podrá exigir que no se lleve a efecto tal resolución mientras la parte vencedora no rinda fianza de resultas a satisfacción del tribunal. El recurrente deberá ejercer este derecho conjuntamente con la interposición del recurso y en solicitud separada.

El tribunal a quo, al declarar admisible el recurso, deberá pronunciarse de plano sobre la petición a que se refiere el inciso anterior. En contra de tal resolución no procederá recurso alguno.

La Corte de Apelaciones correspondiente remitirá a la Corte Suprema copia de la resolución que resuelve la nulidad, del escrito en que se hubiere interpuesto el recurso, y los demás antecedentes necesarios para la resolución del mismo.

La sala especializada de la Corte Suprema sólo podrá declarar inadmisibles el recurso por la unanimidad de sus miembros, mediante resolución fundada en la falta de los requisitos de los incisos primero y segundo de este artículo. Dicha resolución sólo podrá ser objeto de recurso de reposición dentro de quinto día.

Declarado admisible el recurso por el tribunal ad quem, el recurrido, en el plazo de diez días, podrá hacerse parte y presentar las observaciones que estime convenientes.

En la vista de la causa observarán las reglas establecidas para las apelaciones. Con todo, la duración de las alegaciones de cada parte, se limitarán a treinta minutos.

El fallo que se pronuncie sobre el recurso sólo tendrá efecto respecto de la causa respectiva, y en ningún caso afectará a las situaciones jurídicas fijadas en las sentencias que le sirven de antecedente.

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

La sentencia que falle el recurso así como la eventual sentencia de reemplazo, no serán susceptibles de recurso alguno. La única excepción consiste en que es procedente el de aclaración, rectificación o enmienda.

2.10 PROCEDIMIENTO DE CUMPLIMIENTO DE LA SENTENCIA Y EJECUCIÓN DE LOS TITULOS EJECUTIVOS LABORALES

En la reforma laboral se plantean importantes modificaciones en esta materia. Como se vio anteriormente un importante hito lo constituye la creación de los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional, especializados ya que conocerán solamente de procesos de ejecución. Antes de la creación de los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional el mismo tribunal ante el cual se tramitaba la totalidad del juicio ordinario laboral era el encargado de conocer el proceso de ejecución, lo que era una de las causas del atochamiento de los Juzgados del Trabajo.

En el presente proceso de reforma, cuya orientación es el aumento en la celeridad en la tramitación de los procedimientos, como se vio anteriormente se crean tribunales especializados para conocer de los procedimientos de ejecución laboral y sólo conocerán de estas materias los Juzgados de Letras del Trabajo en aquellos territorios jurisdiccionales en donde no existan Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional.

En segundo lugar debe remarcarse que el impulso procesal quedará a cargo del tribunal primando claramente el principio de oficialidad. La situación existente era que en el antiguo procedimiento laboral era que se aplicaba el procedimiento incidental de ejecución en materia civil con algunas modificaciones y ello implicaba que el rol del juez era de carácter pasivo y el impulso quedaba a cargo del ejecutante. El cambio de concepción queda manifestado claramente a modo de ejemplo en el inciso primero del artículo 466 que dispone que *“Una vez ejecutoriada la sentencia y transcurrido el plazo señalado en el artículo 462, el tribunal ordenará el cumplimiento del fallo y lo remitirá, junto a sus antecedentes, dentro de quinto día al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, cuando ello fuere procedente, a fin de que éste continúe con la ejecución, de conformidad a las reglas de este Párrafo.”*

El procedimiento ejecutivo tiene por objeto obtener el cumplimiento de las sentencias y la ejecución de los títulos ejecutivos laborales. Es competente para conocer de estos procedimientos el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional en aquellos territorios donde se establecieron por ley. En los lugares en que no se hayan establecido estos Tribunales, será competente el Juzgado Laboral correspondiente o el Juzgado de letras de competencia común.

De acuerdo al Artículo 463 del Código del Trabajo la tramitación de los títulos ejecutivos laborales se desarrollara de oficio y por escrito por el Tribunal, dictándose al efecto las resoluciones y ordenándose las diligencias que sean necesarias para ello.

2.10.1 PROCEDIMIENTO DE CUMPLIMIENTO DE LA SENTENCIA.

En cuanto a las normas que regulan esta materia el Código del Trabajo dispone en su artículo 465 que el cumplimiento de la sentencia se sujetará a las normas del Párrafo Cuarto

y a falta de disposición expresa en éste o en leyes especiales se aplican supletoriamente las normas del Título XIX del Libro Primero del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral.

Una vez que la sentencia se encuentre firme y ejecutoriada, lo que deberá certificarse de oficio por el tribunal, y no habiéndose cumplido en el plazo de cinco días por el sentenciado, el Tribunal que conoció de la causa deberá dar inicio a la ejecución de la sentencia.

Se debe realizar una distinción, si en el territorio jurisdiccional existe un Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, el tribunal que dictó la sentencia decretará el cumplimiento de la sentencia y lo remitirá dentro del quinto día al respectivo Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, para que continúe con la ejecución. Si dentro del territorio jurisdiccional no existe este tipo de tribunales, el cumplimiento de la sentencia es de competencia del tribunal que la dictó.

Una vez que la ejecución de la sentencia este radicada en un Tribunal, el funcionario competente deberá realizar la liquidación dentro del tercer día y deberá ser notificada a las partes por carta certificada, junto con el requerimiento para que el ejecutado pague dentro de cinco días .Si la ejecución de la sentencia está a cargo de un tercero el requerimiento de pago deberá efectuarse personalmente.

Las partes tendrán cinco días para objetar la liquidación una vez que esta haya sido notificada, sólo si de ella aparecieren errores de cálculo numérico, alteración de las bases de cálculo o incorrecta aplicación de los intereses de reajustabilidad o intereses. Esta objeción será resulta de plano, pudiendo oír a la contraria si el Tribunal estima que los antecedentes agregados a la causa no son suficientes para emitir pronunciamiento.

La parte ejecutada podrá oponer dentro del plazo de cinco días, contados desde la notificación de la liquidación las excepciones de pago de la deuda, remisión, novación y transacción.

De esta oposición se dará traslado a la contraparte por tres días, luego es resuelta por el tribunal, esta resolución es apelable solo en el efecto devolutivo.

Si las partes han llegado a un acuerdo para el pago del crédito, este debe ser ratificado ante el tribunal, este acuerdo deberá contener el número de cuotas, reajustes e intereses. Si el ejecutado incumple el acuerdo, se establece por el legislador una cláusula de aceleración y una sanción que puede llegar al incremento del 150% sobre la base del saldo que se adeuda.

Si la ejecutada no paga dentro del quinto día contado desde la notificación del requerimiento se procederá al embargo por un ministro de fe designado por el tribunal, sin necesidad de orden previa del tribunal, el cual trabará el embargo sobre bienes muebles e inmuebles suficientes para el pago íntegro de la deuda y las costas.

Las resoluciones que se dicten en este procedimiento son inapelables, con excepción de la resolución que se pronuncia acerca de la oposición del ejecutado.

2.10.2 PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DE LOS TÍTULOS EJECUTIVOS LABORALES

Tiene mérito ejecutivo según la ley los siguientes títulos:

- 1.- Las sentencias ejecutoriadas;
- 2.- La transacción, conciliación y avenimiento que cumplan con las formalidades establecidas en la ley;
- 3.- Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral;
- 4.- Las actas firmadas por las partes, y autorizadas por los Inspectores del Trabajo y que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una

obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo;

5.- Los originales de los instrumentos colectivos del trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, y las copias auténticas de los mismos autorizadas por la Inspección del Trabajo,

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

Deben agregarse como nuevos títulos, introducido por la ley 20.087, la carta de aviso de despido que al sustituir el inciso final de la letra a), del Artículo 169 del código del trabajo le otorga la calidad de título ejecutivo a la comunicación que hace el empleador al trabajador cuando invoque como causa del despido las necesidades de la empresa. El empleador es quien deberá acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido, no pudiendo alterarlos o modificarlos. En consecuencia, será de vital importancia dotar a esta carta de un adecuado contenido, ya que será el empleador quien deberá probar los hechos que invoque. Con esta disposición, la Ley invierte la carga de la prueba.

Además, con la modificación del Artículo 468 del Código del Trabajo se incorpora como título ejecutivo el pacto de forma de pago del crédito perseguido en la causa, debiendo ser ratificados por las partes ante el tribunal que conoce de la causa y la o las cuotas que se acuerden deberán consignar los reajustes e intereses del periodo.

Se debe realizar una distinción si en el territorio jurisdiccional existe un Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, el tribunal que dictó la sentencia decretará el cumplimiento de la sentencia y lo remitirá dentro del quinto día al respectivo Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, para que continúe con la ejecución.

El juzgado competente despachará la ejecución al funcionario encargado de realizar la liquidación, la cual deberá realizarse dentro del tercer día. El requerimiento de pago deberá realizarse siempre de forma personal, al igual que la notificación de la liquidación. Sin

embargo, si la persona no es habida, se notificara mediante carta certificada, la copia del mandamiento deberá designar día, hora y lugar del requerimiento, no concurriendo a la citación se procede al embargo.

La parte ejecutada podrá oponer dentro del plazo de cinco días desde la notificación de la liquidación del crédito, las excepciones de pago de la deuda, remisión o condonación de la deuda, novación y transacción

2.11 PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL

Otro importante hito de la legislación laboral chilena lo constituye la incorporación, dentro del marco de la reforma laboral, de este procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Al respecto la doctrina ha expresado lo siguiente “. Con la publicación de la ley N° 20.087, en enero de 2006, se ha dado un gran avance en el derecho del trabajo chileno. Con esta normativa se consagra un nuevo procedimiento laboral, constituyendo las bases de un verdadero derecho procesal del trabajo en nuestro país.

Dentro de esta legislación se contempla un procedimiento de tutela de derechos. Se trata de la tutela de los derechos fundamentales del trabajador lo que constituye toda una novedad en nuestro sistema.

Este procedimiento, más que una reforma meramente adjetiva, es realmente una enmienda sustancial, que hace efectiva la tendencia del legislador nacional en numerosas leyes que desde el año 2001 vienen reconociendo la vigencia de los derechos humanos del trabajador”¹⁷

El procedimiento de tutela laboral tiene como objetivo conocer y resolver:

En primer lugar los asuntos que se generen en una relación laboral por aplicación de normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores. Los derechos

¹⁷ Gamonal Contreras, Sergio. El Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales, Editorial Lexis Nexis, 2007, pp 1

fundamentales establecidos en la Constitución amparados por el procedimiento de tutela laboral son los siguientes: Artículo 19 N° 1 inciso primero (Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona), Artículo 19 N° 4 (el respeto y protección de la vida privada y pública y de la honra de la persona y su familia), Artículo 19 N° 5 (inviolabilidad de toda forma de comunicación privada), Artículo 19 N° 6 (libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres y al orden público), Artículo 19 N° 12 (libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio), Artículo 19 N° 16 (libertad de trabajo y su protección, y el derecho a la libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados por el ejercicio de las facultades del empleador.)

El Artículo 485 inciso tercero señala qué se entiende por lesión de un derecho cuando en el ejercicio de las facultades del empleador, estos se ven limitados sin justificación alguna, se realiza en forma arbitraria o desproporcionada, cuando no se respeta el contenido esencial del derecho, o cuando la lesión se produce como consecuencia de represalias en contra de los trabajadores, o como consecuencia de la labor de fiscalización que la ley concede a la Inspección del Trabajo o por el ejercicio de actuaciones judiciales impetradas por éstos.

En segundo lugar, de los actos discriminatorios, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, establecidos en el Artículo 2 del Código del Trabajo.

En tercer lugar, del conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales.

Se debe hacer notar que no se puede plantear la denuncia para la aplicación de este procedimiento si anteriormente se interpone la acción de protección en conformidad al Artículo 20 de la Constitución Política de la República.

Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo

conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.

Sin embargo, cuando la vulneración de los derechos fundamentales se produzca por motivo del despido, deberá sólo ejercer ese recurso el trabajador que haya sido vulnerado en sus derechos.

El plazo para ejercer esta acción es de sesenta días, los cuales se cuentan desde que se produjo la vulneración de los derechos fundamentales. En el caso del trabajador cuyos derechos han sido vulnerados con ocasión del despido, el plazo se cuenta desde la separación efectiva de sus labores; este plazo se suspenderá de acuerdo al inciso final del Artículo 168, el cual señala que operará la suspensión del plazo para denunciar el hecho desde que se interponga un reclamo ante la Inspección del Trabajo respectiva y hasta que finalice dicho trámite.

Luego de presentada la denuncia, el Tribunal competente ordenará a la Inspección del Trabajo que le envíe el respectivo informe acerca de los hechos denunciados.

La denuncia deberá cumplir con todos los requisitos de la demanda, y además se exige acompañar todos los antecedentes en que se fundamenta la denuncia en el procedimiento de tutela laboral.

Si la denuncia es admitida a tramitación, el tribunal podrá adoptar como medida cautelar la suspensión de los efectos del acto impugnado cuando la vulneración produzca efectos irreversibles, o las lesiones sean de carácter grave.

Contra las resoluciones adoptadas por tribunal no procede recurso alguno.

Este procedimiento tiene la particularidad de que se invierte la carga de la prueba, ya que, corresponde al denunciado señalar cuales fueron los motivos para adoptar la medidas y su proporcionalidad. No se persigue que el empleador niegue que adoptó una medida determinada y violó un derecho fundamental, sino lo que se pretende es que exponga las

razones del por qué esas medidas obedecen a una motivación válida, y por lo tanto, legitimada.

Se exige, en forma obligatoria la interposición conjunta o subsidiaria, según sea el caso, de dos o más acciones de naturaleza laboral cuando una de ellas sea de tutela laboral, es decir, si de los mismos hechos surgieran dos o más acciones y sólo una de ellas fuera de tutela laboral deberán interponerse conjuntamente, excepto si una de ellas se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, en cuyo caso deberá interponerse subsidiariamente. El no ejercicio de alguna de estas acciones, en la forma antes señalada, importa su renuncia.

De acuerdo al Artículo 494 del Código del Trabajo el juez debe dictar sentencia en la misma audiencia o dentro del plazo de cinco días, cuyo fallo se basará con el mérito de lo expuesto por la Inspección del Trabajo cuando corresponda, de lo aportado por las partes y de las demás pruebas acompañadas al proceso.

De acuerdo al Artículo 495 del Código del Trabajo la sentencia debe contener:

1. La declaración de la existencia o no de la lesión de derechos fundamentales

2 En caso afirmativo deberá ordenar , de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo , su cese inmediato , bajo el apercibimiento del artículo 492 , es decir, de aplicar una multa al denunciado de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales , la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada.

La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor , dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de los derechos fundamentales , bajo el mismo apercibimiento señalado en el numerando anterior , incluidas las indemnizaciones que procedan. La aplicación de multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas del Código del Trabajo.

Además, el juez tiene la obligación, al resolver el conflicto, de velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta que lesiona derechos fundamentales.

La copia de la sentencia debe remitirse a la Dirección del Trabajo que corresponda.

Si el juez acoge la denuncia, el juez deberá ordenar el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio, con los recargos legales que correspondan y el pago de una indemnización que fijará el juez, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. Si el juez establece que el despido fue discriminatorio por haberse infringido el Artículo 2, inciso cuarto del Código del Trabajo y además sea calificado por el juez como grave, mediante resolución fundada, el trabajador tiene un derecho alternativo, reincorporarse al trabajo o recibir el pago de las indemnizaciones, ya señaladas, las cuales serán determinadas por el juez que conozca de la causa de manera incidental.

Si el Tribunal rechaza la denuncia por no considerar que se vulneran los derechos fundamentales, el trabajador puede entablar una demanda si el despido ha sido injustificado, indebido o improcedente, el plazo para entablarla solo comenzará a correr luego de ejecutoriada la sentencia que rechaza la denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

2.12 PROCEDIMIENTO MONITORIO

Este procedimiento está regulado en el Párrafo Séptimo y recibe aplicación en los casos de conflictos por término de la relación laboral cuya cuantía a debatir sea igual o inferior a 10 ingresos mínimos mensuales y de las acciones y prestaciones derivadas del despido de un trabajador sujeto a fuero maternal.

Algunas generalidades con respecto a este procedimiento consisten en que recién está empezando a introducirse en la normativa procesal de nuestro país, siendo incorporado en primer término en materia penal y ahora dentro del procedimiento laboral.

Este procedimiento tiene una gran importancia para descongestionar el sistema laboral y se caracteriza por su eficacia práctica, al respecto quien fuera ministro de la Corte Suprema de Chile, señor Domingo Kokisch, promovió la incorporación de este procedimiento a la normativa nacional “Se debería abogar por una pronta introducción del proceso monitorio en Chile, aún 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.”¹⁸

Como requisito indispensable para comenzar este procedimiento se requiere que previamente se presente un reclamo ante la Inspección del Trabajo por el trabajador, ya que el Artículo 497 en la primera parte de su inciso primero dispone que “*Será necesario que previo al inicio de la acción judicial se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda*”. Se exceptúan de esta exigencia las acciones derivadas del despido de un trabajador sujeto a fuero maternal.

La Inspección del Trabajo citará a las partes a un comparendo de conciliación, debiendo hacerse ésta por medio de carta certificada, en los términos del artículo 508, o por funcionario de dicho organismo, quien actuará en calidad de ministro de fe, para todos los efectos legales. En este caso, deberá entregarse personalmente dicha citación al empleador o, en caso de no ser posible, a persona adulta que se encuentre en el domicilio del reclamado.

¹⁸ Kokisch, Domingo (2002), Revista Actualidad Jurídica N° 2, Enero 2002, Universidad del Desarrollo, Santiago.

En este comparendo las partes deberán acompañar todos los elementos probatorios en que se base la pretensión que se reclama tales como contrato de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualesquier otros que estimen pertinentes.

Se levantará acta de todo lo obrado en el comparendo, entregándose copia autorizada a las partes que asistan. 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.

En el caso que las partes no lleguen a una conciliación o esta fuera parcial, el trabajador puede interponer la demanda ante el juez del trabajo respectivo, demanda que deberá acompañar el acta de comparendo levantada ante la Inspección del Trabajo y los documentos fundantes de la denuncia.

En el caso que el trabajador interponga demanda ante el juez respectivo, ésta debe interponerse por escrito y contener las menciones a que se refiere el Artículo 446 del Código del Trabajo y además como se vio anteriormente debe acompañarse a ella el acta levantada en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo y los documentos presentados en éste. Esta exigencia no es necesaria en el caso de las acciones derivadas del despido de un trabajador sujeto a fuero maternal.

Si el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente; en caso contrario las rechazará de plano. Para emitir su pronunciamiento debe considerar, entre otros antecedentes, la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado. En el caso de que las pretensiones del demandante sean acogidas, el empleador puede reclamar parcialmente de ésta resolución y se aplica lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo, que establece que *“Una vez firme la sentencia, lo que deberá certificar de oficio el tribunal, y siempre que no se acredite su cumplimiento dentro del*

término de cinco días, se dará inicio a su ejecución de oficio por el tribunal, de conformidad a lo dispuesto en los artículos siguientes”.

En el caso de que no existan antecedentes suficientes para emitir este pronunciamiento, el tribunal deberá citar a las partes a una audiencia de única de conciliación, contestación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a la presentación de la demanda, hay que señalar que la contestación no estaba contemplada en esta audiencia, sin embargo, la ley 20.287 la agregó.

Las partes sólo podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de diez días hábiles contado desde su notificación, sin que proceda en contra de ella ningún otro recurso.

A esta audiencia las partes deben asistir con todos sus medios de prueba y, en caso de comparecer a través de mandatario, éste deberá estar expresamente revestido de la facultad de transigir. La audiencia tendrá lugar con sólo la parte que asista.

El juez deberá dictar sentencia al término de la audiencia, la que deberá contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del Artículo 459.

En cuanto al régimen de recursos contemplado para impugnar las resoluciones dictadas en este procedimiento, el Artículo 502 del Código del Trabajo hace procedentes todos los recursos que el Código del Trabajo establece, con excepción del recurso de unificación de jurisprudencia.

2.13 PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN DE MULTAS Y RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS.

La sanción por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social y a sus reglamentos, serán aplicadas administrativamente por los Inspectores del Trabajo, de sus resoluciones se podrá impugnar ante los Juzgados Laborales, los cuales le darán una tramitación especial.

El plazo para reclamar de la multa administrativa será de 15 días hábiles a contar de su notificación, la reclamación deberá entablarse ante el juez de letras del trabajo y deberá dirigirse en contra del jefe de la Inspección Provincial o Comunal a la que pertenezca el funcionario que aplicó la sanción.

Admitida la reclamación a tramitación, su substanciación 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 Ingresos Mínimos Mensuales, caso en el cual, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio. En contra de la sentencia que resuelva una reclamación se podrá recurrir conforme a lo establecido en el artículo 502 del Código del Trabajo.

En los casos en que en virtud del Código del Trabajo u otro cuerpo legal, se efectúe reclamación judicial en contra de resoluciones pronunciadas por la Dirección del Trabajo, distintas de la multa administrativa o de la que se pronuncie acerca de una reconsideración administrativa de multa, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio.

CONCLUSIONES

Como se ha visto a lo largo de esta tesis, el gran objetivo del nuevo procedimiento laboral es garantizar la efectiva protección de los derechos de los trabajadores, reduciendo los tiempos de tramitación de las causas y que las sentencias favorables de los trabajadores puedan en la práctica cumplirse a favor de éstos.

Analizados los nuevos principios y procedimientos que trae esta reforma de gran envergadura, nuestra conclusión es que el nuevo procedimiento apunta en la dirección correcta.

En primer lugar nos parece de trascendental importancia la implementación de más tribunales especializados en materia laboral reestructurándose su ubicación de acuerdo a las necesidades que presenta cada ciudad y el número de causas que entran cada año para su resolución. Hay que destacar que “es importante , en este sentido, la creación del cargo de administrador , pues se tratará precisamente de una persona experta en materias, encargada de organizar y dirigir eficientemente el quehacer del tribunal , sin que el juez , deba distraerse de su función jurisdiccional , como actualmente ocurre”.¹⁹

En definitiva la inyección de recursos para el mejoramiento del sistema es clave pues de nada sirve tener en teoría los procedimientos más rápidos y expeditos si en la práctica resulta letra muerta al no tener capacidad los tribunales de absorber el número de demandas. Para graficar esta situación basta un dato: en el antiguo procedimiento laboral, una vez citadas las partes a oír sentencia ésta debía dictarse dentro de los quince días siguientes, pero en la práctica las sentencias se dictaban entre seis meses a un año después de la citación a oír sentencia.

¹⁹ GAZMURI, Consuelo “Modernización de la Justicia del Trabajo: La Reforma que viene” .Departamento de Estudios Dirección del Trabajo, pp. 4.

En este sentido nos parece positivo el reconocimiento de esta realidad que efectuó la Ley 20252 que amplió la cantidad de jueces que conformaban los tribunales laborales para aumentar la capacidad del aparato judicial, ya que un problema a la que se ve enfrentada la reforma laboral dice relación el número de jueces que estarán destinados a lo largo del país, ya que, las audiencias serán diarias y rige el principio de inmediación por lo que no serán capaces de enfrentar la enorme cantidad de causas de manera breve y lograr satisfacer el anhelo de procedimientos mas expeditos en la tramitación, lo cual se acrecienta con la falta de especialización de muchos funcionarios , los cuales serán distribuidos de los antiguos tribunales , por lo que será muy difícil adaptarlos a esta nueva forma de llevar a cabo el procedimiento sin la debida capacitación.

También creemos que la radicación de los procesos de ejecución en tribunales especializados, como lo son los de Cobranza Laboral y Previsional, es importantísimo para el mejoramiento del sistema ya que los Juzgados del Trabajo se verán relevados de una importante carga de trabajo que implicaba el conocimiento de los procesos de ejecución y además el hecho de que el impulso procesal en esta materia esté radicado en el órgano jurisdiccional será una ayuda importante para que las prestaciones contenidas en la sentencia sean efectivamente cumplidas y por ende los derechos de los trabajadores respetados y satisfechos.

De esta forma, con relación al cumplimiento de las sentencias, la incorporación de una medida cautelar tendiente a identificar y determinar el patrimonio del demandado con el fin de que no vulnere las pretensiones del demandante, además, de que el tribunal de oficio debe certificar que la sentencia se encuentre firme y ejecutoriada, como también de oficio debe remitir el fallo a los juzgados de Cobranza Laboral y Provisional, si el demandado no paga en el plazo estipulado, existe un núcleo de normas que apunta en la dirección correcta. Definitivamente, todo esto le otorgará mayor rapidez a la etapa de ejecución, especialmente de los fallos dictados por los tribunales, por lo que en estos tribunales se producirá una agilización en las liquidaciones de las deudas que se cobran.

También la aplicación del principio de inmediación nos parece que es un avance digno de destacar, ya que en el antiguo procedimiento laboral ésta no se daba ya que los

comparendos eran efectuados por actuarios, ahora en cambio con la reforma se prohíbe a los jueces delegar su ministerio sancionándose expresamente con la nulidad insaneable las actuaciones delegadas.

En materia de recursos procesales, la creación de un recurso de unificación de la jurisprudencia es positivo a nuestro juicio, ya que como se destacó cuando se analizó este recurso contribuye esencialmente a la seguridad jurídica y a la igualdad ante la ley.

Especialmente relevante es el procedimiento de tutela de los derechos laborales, el cual se caracteriza por ser de carácter concentrado, por existir una alteración en la carga de la prueba como forma de protección al trabajador, además se incorpora a las organizaciones sindicales como sujetos activos en el desarrollo del procedimiento otorgándole mayor apoyo a la defensa de los derechos de los trabajadores.

Como se vio en su oportunidad, en este procedimiento el trabajador puede optar por su reincorporación en la empresa, en aquellos casos en que el juez acoja la denuncia de despido por vulneración de derechos fundamentales y declare que el despido es discriminatorio y grave. Si la denuncia por vulneración de derechos fundamentales es desestimada, renace el derecho del trabajador para demandar el despido injustificado, indebido o improcedente, conforme a las normas generales.

Lo anterior altera severamente el sistema actual, siendo posible prever múltiples demandas en que los trabajadores requerirán ser incorporados al trabajo, circunstancia que hoy sólo se limita a los despidos relacionados con prácticas antisindicales o que digan relación con trabajadores con fuero. En definitiva nos parece que la implantación de un procedimiento de tutela de derechos fundamentales es un logro importante en la relación jurídica laboral moderna, ya que permite ir asentando una constitucionalización de los derechos laborales combatiendo de esta forma las posibles discriminaciones de diversa índole que se puedan presentar en la relación laboral.

Además, la incorporación del procedimiento monitorio y de reclamación de multas, contribuye a agilizar la administración de justicia ya que son procedimientos breves y concentrados

Sin embargo a nuestro parecer la gran prueba que tendrá la reforma laboral será a partir de su entrada en vigencia en la Región Metropolitana y la implementación de una reforma de esta envergadura no es tarea sencilla, como ha quedado confirmado con la Ley 20164 que tuvo que retrasar la entrada en vigencia de la reforma laboral; de hecho cabe señalar la implementación de la reforma no esta exenta de criticas y unas de las principales es la que se relaciona con el presupuesto destinado a su implementación, el cual es insuficiente para que se lleve a cabo con éxito, y es muy inferior al destinado a la reforma procesal penal y a la reforma introducida en materia de familia , por lo que se puede ver frustrado el espíritu de la reforma de otorgar mayor protección a los derechos laborales de los trabajadores al no contar con los recursos necesarios.

El nuevo procedimiento no contempla salidas alternativas, como lo seria la mediación obligatoria, lo que contribuiría a descongestionar el número de causas a las que se verán enfrentados los nuevos tribunales, especialmente por las expectativas que tienen los actores sociales en esta nueva justicia, las causas que ingresarán a los tribunales aumentarán debido a la confianza inicial en un procedimiento breve y con resultados concretos.

Atendido esto, será muy interesante observar como se desempeñan los tribunales laborales a partir del 31 de Agosto de 2009 para que en definitiva la celeridad de los nuevos procedimientos que establece la reforma laboral no se vea frustrada, ni tampoco las expectativas de los trabajadores y en definitiva no se repitan las situaciones de colapso que se vieron en los Tribunales de Familia.

En conclusión el perfeccionamiento del proceso de modernización de la justicia laboral que se pretende llevar adelante pasa, necesariamente, por detectar aquellos elementos que puedan conspirar, precisamente, en contra de los principios fundantes del nuevo procedimiento. De ahí que este esfuerzo normativo está dirigido principalmente a implementar mecanismos que permitan hacer efectivos los principios en los que se funda el nuevo sistema, realizando al efecto las precisiones necesarias para que, tanto en su letra como en su espíritu, las normativa procesal laboral resulte plenamente entendible para todos los actores involucrados vinculados al mundo del trabajo, y por la ciudadanía en general.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) CANDIA GUZMÁN, Claudio. 2006. Reforma Procesal del Trabajo. Parte I. Eds. Metropolitana, Santiago, Chile.
- 2) CASTRO PEZOA, Mauricio Alejandro y TORDESILLA LÓPEZ, Fernanda Pamela. 2007. Análisis jurídico y comparativo a la ley no. 20.087 sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del código del trabajo. Memoria Licenciado En Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.
- 3) CHILE. 2003. Mensaje del Presidente de la República a la Cámara de Diputados, Santiago, Chile.
- 4) GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2007. El Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales, Editorial Lexis Nexis, Santiago, Chile.
- 5) GAZMURI, Consuelo. 2003. “Modernización de la Justicia del Trabajo: La Reforma que viene” .Departamento de Estudios Dirección del Trabajo, Santiago, Chile.
- 6) HUMERES NOGUER, Héctor. 2004. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo I, Editorial Jurídica, Santiago, Chile.
- 7) KOKISCH, Domingo. 2002. Revista Actualidad Jurídica Nº 2.Universidad del Desarrollo, Santiago, Chile.
- 8) MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. 1997. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Jurídica Conosur, Santiago, Chile.
- 9) PACHECO, Máximo. 1976. Introducción al Derecho. Editorial Jurídica, Santiago, Chile.