



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**ANÁLISIS JURÍDICO Y COMPARATIVO A LA LEY N° 20087
SUSTITUYE EL PROCEDIMIENTO LABORAL CONTEMPLADO
EN EL LIBRO V DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**

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

**MAURICIO ALEJANDRO CASTRO PEZOA
FERNANDA PAMELA TORDESILLA LÓPEZ**

Profesor Guía: María Cristina Gajardo Harboe

Santiago, Chile

2007

TABLA DE CONTENIDO

	Página
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO PRIMERO: Modificación a la Competencia	18
1.1 Introducción	18
1.2 Modificación de la Competencia en el Proyecto y en la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral	19
1.2.1 Modificación Introducida a la letra c) del Artículo 420 del Código del Trabajo	32
1.3 Normas sobre Competencia en el Derecho Comparado	34
1.3.1 Sobre la Competencia en el Procedimiento Laboral Español	34
CAPITULO SEGUNDO: De los Principios Formativos del Procedimiento	40
2.1 Modificación a los Principios Formativos del Procedimiento	40
2.2 Principios incorporados por la Reforma al Procedimiento Laboral	42
2.2.1 Principio de Oralidad	45
2.2.2 Principio de Inmediación	47
2.2.3 Principio de Celeridad y Continuidad del Proceso	49
2.2.4 Principio de Publicidad	51
2.2.5 Principio Inquisitivo, actuaciones de oficio	52
2.2.6 Principio de Buena Fe	56

2.2.7	Principio de Gratuidad	58
2.2.8	Principio de Bilateralidad de la Audiencia	60
2.3	De los Principios Procesales en el Derecho Comparado	61
2.3.1	Principios Procesales en el Procedimiento Laboral Español	61
CAPITULO TERCERO: Modificación a las Reglas Comunes del Procedimiento		65
3.1	Reglas Comunes del Procedimiento	65
3.1.1	Utilización de Medios Electrónicos en el Proceso	68
3.1.2	Comparecencia en Juicio	69
3.1.3	Cómputo de los Plazos	70
3.1.4	La Preclusión como Principio Base en el Nuevo Procedimiento	71
3.2	Las Notificaciones en el Nuevo Proceso Laboral	73
3.2.1	La Notificación Personal	76
3.2.2	Notificación Sustitutiva de la Notificación Personal	77
3.2.3	Notificación por Aviso o Por Otros Medios	80
3.2.4	Eliminación de la Cédula como Forma de Notificación	82
3.2.5	Las Notificaciones en la Legislación Extranjera	84
3.2.5.1	Legislación Española	84
3.3	De los Incidentes	86
3.4	De las Medidas Cautelares	88
3.5	De las Costas	94
CAPITULO CUARTO: Modificación al Procedimiento de Aplicación General		97
4.1	La Demanda	97

4.1.1	De la Acumulación de Demandas	104
4.1.2	Análisis y Comparación del Procedimiento de Aplicación General	105
4.2	De la Audiencia Preparatoria	111
4.3	De la Audiencia de Juicio	129
4.3.1	De la Apreciación de la Prueba	142
4.4	La Sentencia	144
CAPITULO QUINTO: Modificación a la Ejecución de las Resoluciones Y al Juicio Ejecutivo		153
5.1	Introducción	153
5.2	Del Inicio del Procedimiento Ejecutivo	155
5.3	De los Títulos Ejecutivos Laborales en Particular	158
5.3.1	Sentencia Ejecutoriada como Título Ejecutivo	161
5.3.2	Equivalentes Jurisdiccionales como Título Ejecutivo	162
5.3.3	Los Finiquitos como Título Ejecutivo	165
5.3.4	Las Actas ante la Inspección del Trabajo como Título Ejecutivo	166
5.3.5	Instrumentos Colectivos como Título Ejecutivo	168
5.3.6	De los demás Títulos Ejecutivos Laborales	170
5.4	Aplicación Supletoria del Código de Procedimiento Civil	173
5.5	El Proceso Ejecutivo y sus Fases	174
5.5.1	Procedimiento Ejecutivo Especial	192
5.6	El Juicio Ejecutivo Laboral en el Derecho Comparado	195
5.6.1	El Juicio Ejecutivo en el Procedimiento Laboral Español	195
CAPITULO SEXTO: Los Recursos		204

6.1 Del Recurso de Reposición	204
6.2 Del Recurso de Apelación	208
6.2.1 Objeto de la Apelación	213
6.3 Del Recurso de Nulidad	227
6.4 Recursos en la Legislación Extranjera	232
6.4.1 Recursos en el Procedimiento Laboral Español	232
CAPITULO SEPTIMO: De la Tutela de los Derechos Fundamentales	237
7.1 Del Procedimiento de Tutela de los Derechos Fundamentales	237
7.1.1 Tramitación de este Procedimiento	244
7.2 Procedimiento Tutelar Laboral en el Derecho Comparado	259
7.2.1 Legislación Española	260
CAPITULO OCTAVO: Procedimiento Monitorio	268
8.1 Introducción	268
8.2 Del Procedimiento	274
8.3 Modificaciones Propuestas por el Ejecutivo para el Procedimiento Monitorio.	281
CAPITULO NOVENO: Del Procedimiento de Reclamación de Multas Y demás Resoluciones Administrativas	285
9.1 Introducción	285
9.2 Del Procedimiento de Reclamación de Multas	286
9.3 Modificaciones Propuestas por el Ejecutivo para el Procedimiento Tutelar.	291
CAPITULO DECIMO: Disposiciones Adicionales y Transitorias	293

10.1 Disposiciones Adicionales	293
10.1.1 Modificación del Artículo 292 del Código del Trabajo	293
10.1.2 Modificación del Artículo 389 del Código del Trabajo	300
10.1.3 Modificación del Artículo 390 Bis del Código del Trabajo	302
10.2 Disposiciones Transitorias	303
10.2.1 Artículo Primero Transitorio	303
10.2.2 Artículo Segundo Transitorio	305
CONCLUSIONES	307
BIBLIOGRAFIA	322

INTRODUCCIÓN

La ley de reforma se enmarca en una serie de cambios en los procedimientos de aplicación en la mayor parte de los ámbitos del derecho, siguiendo así la ruta ya trazada por la Reforma al Procedimiento Penal y la Reforma a los Tribunales de Familia, y en la misma senda de la esperada modificación al Procedimiento Civil, con lo cual se produciría el gran cambio en el sistema procesal chileno desde que este fue creado.

Circunscribiéndonos al ámbito laboral, las modificaciones impulsadas a partir del año dos mil tienen por objetivo la modificación de tres ámbitos que hasta ahora han sido deficientes y causa inmediata de la falta de un debido procedimiento en el ámbito laboral. Estos tres ámbitos el aumento en el número de tribunales laborales, la creación de nuevos tribunales especializados como son los de Cobranza Laboral con la consecuente creación de un procedimiento especial de cobranza judicial y previsional y la creación de todo un nuevo sistema procedimental laboral.

En primer lugar, a partir del treinta de mayo de 2005, por medio de la entrada en vigencia de la Ley N° 20022 se aumenta el número de tribunales laborales de los originales 20 tribunales laborales a 40 tribunales laborales distribuidos uniformemente a lo largo del territorio nacional, dotando a estos con un mayor número de jueces por tribunal. Con esto se pretende

dotar a la ciudadanía de las herramientas necesarias para un mayor y más expedito acceso a la justicia¹.

El segundo término, junto al ya mencionado aumento de tribunales laborales, se crean a partir de la Ley 20022 y 20023 nuevos tribunales laborales especializados en la cobranza de todas aquellas obligaciones de carácter ejecutivo del ámbito laboral, denominados Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional, que forman parte de la reforma integral al sistema de justicia laboral y previsional.

Estos nuevos juzgados permitirán alivianar la carga de los actuales tribunales del Trabajo, permitiendo a estos últimos el dedicarse de lleno al conocimiento de los conflictos laborales a través de los nuevos procedimientos establecidos por la ley. No se puede olvidar que hasta hace un año, del total de causas que ingresaban a los tribunales laborales, cerca del 80% de ellas eran de cobranza previsional o procedimientos ejecutivos, lo que se traducían en la gran lentitud tramitación general de los procesos².

Entre las novedades del nuevo procedimiento está la entrega a los trabajadores de una herramienta para que exijan el pago de sus cotizaciones previsionales: la acción de reclamo, que les permite reclamar ante el tribunal para que la AFP, Isapre u otra institución de previsión y/o

¹ La 20022 ley señala en sus artículos 2 y 3 que existirán juzgados con hasta seis jueces por tribunal como ocurrirá en dos de los tribunales creados para Santiago por esta ley.

² El artículo 8 de la ley 20022 establece la creación de cuatro de estos tribunales de Cobranza, los cuales estarán distribuidos en Concepción, Valparaíso y San Miguel, todos con un juez, y en la ciudad de Santiago con seis jueces en el tribunal.

seguridad social entable una demanda ejecutiva por las cotizaciones previsionales adeudadas, incluso compeliéndolas la ley a iniciar estos procedimientos bajo pena de hacer a estas instituciones como responsables de las deudas previsionales de los empleadores con los trabajadores ³.

Destaca también la inexistencia de la institución procesal del abandono del procedimiento, circunstancia que si bien nos merece algunos reparos que a lo largo de este trabajo desarrollaremos, viene a solucionar el problema del abandono natural que se daba en estos procedimientos como consecuencia de su larga tramitación (aún cuando la parte demandante no ejecute las gestiones necesarias, el juez no puede decretar el abandono del procedimiento), y establece la sanción por negligencia a la institución de previsión o seguridad social (cuando ésta no ejerce sus obligaciones legales y ello ocasiona un perjuicio previsional directo al trabajador la institución deberá responder con su patrimonio).

De la misma forma, también incorporan la litigación electrónica (utilización de medios electrónicos para seguir un procedimiento, lo que contribuye a la celeridad del juicio), amplía los medios de notificación (fax, teléfono, vía electrónica) y estimula el pago oportuno de las cotizaciones adeudadas, a través de la retención de impuesto del empleador.

³ El artículo 6 de la ley 20023 que modifica la ley 17732 agregándole un artículo 4 bis, señala en referencia a la actuación de estas instituciones en el proceso que: “Sin embargo cuando el juez constate y califique en forma incidental, en el mismo proceso y mediante resolución fundada, que la institución de previsión o seguridad social actuó negligente en el cobro judicial de las cotizaciones previsionales o de seguridad social y esta situación ha originado un perjuicio directo al trabajador, ordenará que entere en el fondo respectivo, el monto total de la deuda que se dejó de cobrar” introduciendo una medida coercitiva, tendiente a producir la actuación de estas instituciones en el cobro de las cotizaciones adeudadas, haciéndolas responsables de estas en su actuar negligente.

Sin perjuicio de que será analizado al tratar el nuevo juicio ejecutivo, cabe hacer una especial mención la forma en que se estructuran estos juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, en los cuales se separa la función jurisdiccional a cargo de los jueces, los cuales estarán a cargo exclusivamente del cobro de obligaciones laborales y previsionales, y la función administrativa a cargo de un administrador, quien será el encargado de la administración de causas, liquidación, atención a público y servicios en general.

Con este cambio se espera producir no sólo la especialización de estos tribunales, sino que también la especialización de cada una de la funciones que desempeñan sus integrantes, logrando de esta forma el reducir la tramitación en primera instancia de una causa ejecutiva de Cobranza Previsional, que fácilmente puede demorar más de una año, lo que acrecienta el alto grado de deserciones o abandonos de procedimientos existentes, generando una lentitud en la tramitación de estas materias.

En tercer lugar, lugar que no denota una menor importancia sino que obedece al tiempo de su entrada en vigencia, está la creación del nuevo Sistema Procedimental Laboral, mediante la promulgación y publicación de la Ley N° 20087 la cual como señala descriptivamente su título “SUSTITUYE EL PROCEDIMIENTO LABORAL CONTEMPLADO EN EL LIBRO V DEL CODIGO DEL TRABAJO”.

La historia de esta ley tiene por inicio el encargo realizado por el entonces Presidente de la República, don Ricardo Lagos Escobar, a un grupo de expertos en materias laborales⁴ de formular las bases de un nuevo procedimiento laboral, que viniese a solucionar las grandes deficiencias que el sistema actual posee⁵.

Dicho Foro o Comisión especial se centró en primer término en el diagnóstico al actual sistema procesal laboral, evaluando tanto las falencias varias de dicho sistema como la virtudes del mismo, encontrando en este análisis la base sobre la cual harían el planteamiento final de las bases del nuevo procedimiento. Inmediatamente realizado dicho diagnóstico, el Foro para la Reforma se abocó a realizar todo un sistema procesal laboral nuevo que tuviera como principios base la oralidad, la celeridad y la inmediación en el proceso.

El resultado del trabajo del Foro para la Reforma al Procedimiento Laboral se denominó “Bases Fundamentales para la Reforma al Procedimiento Laboral”, el cual proponía al Presidente de la República no sólo un texto de exposición de principios y frases de buena voluntad, sino que entregaba todo un articulado que contenía a opinión de sus integrantes un gran cambio en el sistema procesal laboral.

⁴ Destacaban en ese Foro para la Reforma al Procedimiento Laboral, entre otros, don Patricio Novoa F. como Presidente de este foro, don Milton Juica, don Marcos Libedinsky, don Lamberto Cisternas, entre otros, todos los cuales gozan de amplios conocimientos en materias laborales.

⁵ Las palabras de presentación de las “Bases fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional” dichas por don Patricio Novoa, sirven para entender el ámbito en el que dichas bases fueron presentadas. Señaló como fundamento de esta reforma que: “El desarrollo de modernas relaciones laborales pasa, necesariamente, por la certeza de que los derechos de empleadores y trabajadores están suficientemente resguardados por un sistema jurisdiccional eficiente, transparente y oportuno”.

Sobre el texto entregado por el Foro para la Reforma se elaboró, por parte del ejecutivo, el Proyecto de Reforma al Procedimiento Laboral. En éste, se tomó en consideración todas y cada una de las propuestas hechas por el Foro, pero modificándolas en aquellas partes en que el Ejecutivo consideró necesaria una interpretación de las propuestas hechas por el Foro. Así ocurrió por ejemplo con la iniciativa de eliminación de la Casación en la Forma, por una casación de forma de oficio realizada por la propia Corte Suprema, idea que entre otras no fueron consideradas en el proyecto.

Sin perjuicio de que la historia de la ley se irá analizando en la medida que se desarrollen cada uno de los nuevos procesos dispuestos por la ley, es necesario el abordar en términos generales su tramitación. Como se señaló el Ejecutivo tomando las ideas entregadas por el Foro para la Reforma, elaboró un proyecto de modificación del título quinto del Código del Trabajo.

El Proyecto de Reforma ingresa al Congreso el 22 de septiembre de 2003, durando su tramitación casi de tres años en el congreso hasta que se promulgó como ley el 15 de diciembre de 2005 y publicada el 3 de enero de 2006. Sin embargo su demora no se debió a la falta de iniciativa del legislador, muy por el contrario la fuerte discusión existente en cada una de las etapas de su tramitación hizo que en variadas oportunidades el procedimiento propiamente tal se modificara en forma sustancial a la forma en que el legislador lo había presentado al Congreso. Especial mención

merecen las 251 indicaciones que se hicieron por parte del Ejecutivo y el Senado al proyecto, que en algún momento hizo considerar el congelar su tramitación.

Estas indicaciones recayeron sustancialmente en el establecimiento de una doble instancia, en la introducción del recurso de apelación como recurso contra la sentencia definitiva, en la precisión y limitación de aquellos derechos que conformarían la base del procedimiento tutelar, como de adecuaciones de los procedimientos monitorio y de reclamo de multas administrativas

Con todo, los problemas en la tramitación del proyecto no impidieron que finalmente éste se transformara en ley, como tampoco que a pesar de su larga tramitación se incurriera en ciertas inconsistencias en su contenido.

Desde una perspectiva general, la ley de reforma pretende modificar todo lo que conocemos hoy como sistema procesal laboral. En pro de esta tarea de reforma, la ley no se limita sólo a hacer modificaciones de carácter formal, sino que parte por la modificación a la base de todo sistema procesal, la cual sólo se logra por medio de la implementación de nuevos principios formadores del proceso. Así al embarcarse en la labor de modificar estos principios se logra la reestructuración de un sistema con fallas, implementando un nuevo sistema que cumpla con las necesidades hoy existentes.

Desde un punto de vista específico, las modificaciones que trata de implementar la ley abarcan tanto la base del conocimiento de las materias de carácter laboral y previsional, como también en todas y cada unas de las etapas del conocimiento del procedimiento ordinario y del procedimiento ejecutivo laboral. De igual forma se introduce todo un nuevo sistema de protección de derechos fundamentales del trabajador, que por su importancia gozan de prerrogativas procesales.

El primer gran cambio introducido por esta Ley de Procedimiento Laboral está dado por la introducción de una serie de nuevos Principios Formativos o Bases del Procedimiento, los cuales permiten dar el carácter y fisonomía que distingue a este procedimiento respecto del que está establecido en el Código del Trabajo.

Como es conocido, la estructura actual del Código del Trabajo no hace una directa referencia a lo que es la base de todo procedimiento, esto es, a los principios que la ordenan. Esta falta de referencia a los principios básicos del procedimiento, se soluciona con la presentación del Proyecto de Reforma al Procedimiento Laboral, en el que ya se hacía una reestructuración al actual Capítulo Segundo del Libro V, llamado “Del Procedimiento”, introduciendo en este capítulo todos los principios formativos del proceso, pasándose a llamar este Capítulo V como “*De los Principios Formativos del Proceso y del Procedimiento en Juicio del Trabajo*”, de manera de hacer presente ya en el título de este capítulo, la importancia en el cambio a la base del proceso laboral, cumpliendo de esta

forma con la prerrogativa impuesta por el Foro para la Reforma que señaló la necesidad de hacer una “expresa consagración en la legislación procedimental, de los principios informadores del proceso en juicio del trabajo y de seguridad social”⁶.

De esta forma, se marca así una constante que se repite desde la promulgación del Código Procesal Penal, en la que se pretende por medio de su mención el caracterizar a los nuevos procedimientos, haciendo una diferencia clara con los procedimientos inmediatamente anteriores⁷.

Consecuentemente con el cambio que se realiza en el fondo del procedimiento laboral, al modificarse los principios formativos de éste, se hizo necesario una reestructuración del proceso en sí y de las reglas que lo componen, de forma de hacer una aplicación cierta de los principios modificados en cada una de las etapas del proceso, no siendo majadero el volver a repetir que son estos principios los que caracterizan al proceso y sus etapas.

Tal como ocurrió en la formulación de los principios bases que componen el procedimiento, el legislador estimó necesario hacer toda una reestructuración de las reglas comunes a los procedimientos laborales propuestos. Desde esta perspectiva, el norte de la modificación de estas reglas comunes es la naciente y sobre exigida necesidad de satisfacción de

⁶ *Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional*, 2002.

⁷ *Chile, Ley N.º 19.696 “Código Procesal Penal”, 2002.*

los requerimientos que se hacen al sistema procesal laboral y que al igual como el Foro para la Reforma al procedimiento lo planteó en su momento, el legislador consideró que la respuesta a las múltiples deficiencias del sistema actual, es la necesaria revisión y reformulación de estas reglas, con la finalidad de hacer un cambio tanto en el fondo del procedimiento como también en la forma en que cada una de las etapas se va desarrollando en el proceso⁸.

Se entiende así, el doble cambio que introduce el legislador con la incorporación de nuevos principios, pasando por las modificaciones de las reglas generales, para terminar con la reestructuración y confección de todo un nuevo grupo de procedimientos en el ámbito laboral.

En este sentido se hace necesario señalar que el legislador mantuvo la referencia expresa al Código de Procedimiento Civil como norma supletoria de los vacíos de esta ley, sin embargo guardo ciertas reservas a la posibilidad de ocupar las normas civiles, permitiendo su uso sólo cuando éstas no fuesen contrarias a los principios formativos del procedimiento laboral.

Por su parte, las modificaciones introducidas por la Ley 20087, demuestra que el cambio que se realizado no se limita nada más que a los principios, sino que el cambio a éstos va acompañado por toda una

⁸ Uno de los diagnósticos entregados por el Foro para la Reforma hace referencia a un hecho indesmentible como es “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”.

transformación fundamental al procedimiento de aplicación general, acortando y acotando las etapas del proceso de forma de hacerlo más rápido y eficaz para las partes. Por lo pronto, cabe señalar que el esquema actual del proceso se modifica de manera fundamental, ya que todas sus etapas, se ven innovadas respecto de la forma en que hoy se presentan, siguiendo el diseño presentado por el procedimiento laboral español.

Con todo, es necesario el señalar que durante la tramitación del Proyecto de Reforma al Procedimiento Laboral se hicieron una serie de modificaciones transformándose en un procedimiento distinto al que un comienzo ingreso a tramitación en el Congreso, de forma tal que este nuevo procedimiento pueda asegurar no sólo un proceso rápido, para quien requiera la acción de los tribunales laborales, sino que también permita el otorgar una legítima defensa para quien sea requerido por interposición de estas acciones.

En tales circunstancias, y debido a los importantes cambios producidos en la tramitación del Proyecto de Reforma, es que se hace imprescindible el hacer un análisis de cada una de las etapa del proceso y la forma en que estas se desarrollan en su nuevo esquema procesal, las motivaciones en la transformación del proyecto original hasta su promulgación.

En igual medida a como se cuestionó la efectividad del procedimiento de aplicación general, por parte del Foro para la Reforma al

Procedimiento Laboral, se hizo un diagnóstico a las falencias que se dan en el cumplimiento ejecutivo de la sentencia dictada por el juez. En el cumplimiento de la sentencia está constituido uno de los factores más importantes de demora en los tribunales y el factor más importante de exceso de causas que existe en estos.

Con el objetivo de producir un cambio importante en la tramitación de los Juicios Ejecutivos se planteó por el Foro para la Reforma la necesidad de introducir tres cambios fundamentales en esta etapa procesal. El primer cambio debía ir encaminado a lograr una agilización del juicio ejecutivo, de manera de obtener la eliminación de todos aquellos factores que produzcan una demora innecesaria en el proceso. El segundo cambio propuesto está dado en la creación de nuevos títulos ejecutivos laborales que no sólo proviniesen de las sentencias, sino que también tuviesen otras fuentes de creación. Por último el Foro señalaba la necesidad de crear más tribunales laborales y adicionalmente a ellos la creación de Tribunales de Ejecución que llevasen a cabo la tramitación de los juicios ejecutivos.

El Proyecto de Reforma toma las sugerencias hechas por el foro y reformula el procedimiento ejecutivo en todas sus partes, partiendo desde la iniciación de éste, pasando por su tramitación y por la ejecución propiamente tal. Así la idea del legislador es hacer un procedimiento ejecutivo laboral propiamente tal e independiente del juicio ejecutivo ordinario establecido en el Código de Procedimiento Civil.

No obstante a que el Legislador trato en la ley de hacer una normativa exhaustiva y suficiente para el procedimiento ejecutivo, se podrá ver a lo largo del análisis de los artículos que este conjunto de normas no es suficiente para establecer un procedimiento ejecutivo totalmente desligado del establecido en el Código de Procedimiento Civil, por lo que un varias ocasiones nos veremos en la necesidad de remitirnos a las normas generales del juicio ejecutivo civil para poder entender las disposiciones propuestas en el proyecto.

Ahora bien en cuanto a los Recursos al igual a como ocurre actualmente en el Código del Trabajo, la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral hace variadas referencias a las normas de procedimiento civil, como herramienta necesaria de supletoriedad a los silencios que la propia ley de procedimiento laboral posee. Sin embargo esta aplicación subsidiaria del Código de Procedimiento Civil, es mayor en el caso de la regulación de los recursos, no obstante que las causales y efectos de estos varían respecto de sus pares civiles

Se entiende también, que todos aquellos recursos que contempla el Código de Procedimiento Civil y que no han sido regulados por el la ley de reforma laboral, tendrán aplicación en este nuevo procedimiento, siempre que los mismos no contravengan los principios que conforman este nuevo procedimiento.

Un importante cambio que se introduce en la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral dice relación con el reconocimiento y la protección de los derechos fundamentales, circunscritos estos a la relación de trabajo que mantenga con el empleador, concediéndole en razón de ésta un conjunto de derechos reconocidos por la Constitución, las leyes y los tratados internacionales. A este respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a señalado que “la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano”⁹, con lo cual, en el cumplimiento de la imposición de velar por la observancia de todas las garantías reconocidas al trabajador, cada Estado se compromete a establecer los medio por los cuales cada trabajador pueda reivindicar el goce legítimo de estos derechos fundamentales.

Esta situación de desprotección del trabajador comienza a sufrir un cambio a partir del Proyecto de Reforma al procedimiento laboral, en el cual se promociona un procedimiento exclusivo y especial que busca por finalidad el dotar al trabajador de la justa oportunidad de recurrir a los tribunales cuando vea afectados alguno de sus derechos cardinales para que estos sean reestablecidos a su goce primitivo. redicho cambio se pretendía

⁹ OIT, “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”, 1998, Pág. 1.

producir por medio de la incorporación de un procedimiento de tutela de los derechos fundamentales reconocidos a la persona en su relación de trabajo, con el fin de proteger todas y cada uno de sus garantías vinculadas a la relación de trabajo, dejando a salvo la oportunidad de recurrir a la tutela constitucional y a la tutela por el procedimiento ordinario, en el fin del reconocimiento y respeto de sus derechos. Sin embargo, como se verá a lo largo del análisis de este procedimiento, el legislador mantuvo la idea de un procedimiento especial y garantista, pero limitó el número y calidad de los derechos protegidos por éste

Si bien el nuevo procedimiento laboral venía a solucionar los grandes problemas de retrasos y mala gestión, su inclusión significó en un comienzo no sólo la eliminación del procedimiento de aplicación general, sino que también la eliminación del procedimiento de menor cuantía. Así, muchas de aquellas causas que por su cuantía no requieren necesariamente ser resueltas por un procedimiento de lato conocimiento, serían a partir de la entrada en vigencia de esta reforma, conocidos por un proceso de mayor cuantía, significando ello el desgaste del nuevo sistema y una sobre carga de trabajo.

En consideración a esto se ideó por parte del legislativo un nuevo procedimiento, que teniendo como base los mismos principios formativos que el de aplicación general, se centre en la resolución de conflictos laborales de una cuantía menor.

Finalmente, se hará un análisis de las modificaciones introducidas por la reforma al procedimiento por aplicación de multas administrativas, tanto impuestas por la Inspección del Trabajo como por otros organismos administrativos en el ámbito laboral y un análisis a las modificaciones especiales a artículos referente a las actuaciones ilegales en la negociación colectiva, las cuales están directamente relacionadas al nuevo procedimiento tutelar.

De esta forma nuestro trabajo se centra en el análisis de cada uno de los procesos creados por la ley, abordando el estudio de cada uno de estos procedimientos no sólo a la luz de su inevitable comparación con las disposiciones y procedimientos actuales del Código del Trabajo sino que también, realizando la tarea de analizar esta nueva normativa procedimental con aquella que le sirvió de base como es la del Procedimiento Laboral Español.

En igual medida, y como una forma de hacer más completo y acabado el análisis de todos los procesos incorporados en la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral, se incorpora en este trabajo aquellas modificaciones introducidas por la Ley N° 20.164 de fecha de 14 de Febrero de 2007, por la cual se posterga la entrada en vigencia de las leyes N° 20.022 y N° 20.087, como aquellas modificaciones propuestas por el Ejecutivo en su Proyecto de Ley de 5 de Enero de 2007, por el cual se

pretenden corregir ciertos errores de forma y de fondo que poseen los nuevos procedimientos laborales¹⁰.

Así se pretende entregar no sólo un punto de vista sesgado con nuestro análisis y expectativas respecto de estos nuevos procedimientos, sino que el de permitir a quien tenga la oportunidad de leer este trabajo de entender la forma en que cada uno de los procedimientos se desarrollan permitiendo formarse una propia idea de la real ventaja que esta ley significa para el Derecho Laboral.

¹⁰ Boletín N° 455-354, “Proyecto de Ley que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la Ley N° 20.087, que establece el nuevo procedimiento laboral”, Santiago, enero cinco de 2007.

CAPITULO PRIMERO

MODIFICACIÓN A LA COMPETENCIA.

1.1 Introducción

En toda reforma procedimental que se trate de realizar, junto con hacer modificaciones en el procedimiento que se aplicará como a los principios que la conforman, se hace necesario el delimitar las funciones y facultades que asumirán los tribunales en el cumplimiento de sus atribuciones generales (conocer, juzgar y hacer cumplir lo juzgado). Esta limitación de poderes de los tribunales se logra mediante la demarcación de la competencia de éstos, esto es, la circunscripción por medio de normas de todas y cada una de sus atribuciones con el objeto de que todos quienes actúan en el proceso, tribunal y partes, tomen conocimiento de qué y hasta dónde llega su conocimiento de los conflictos.

Sin embargo, la pretendida idea que se introducía con el Proyecto de Reforma al procedimiento laboral, el cual comenzaba con la sustantiva modificación a la Competencia de los Tribunales Laborales, con un doble objetivo, el primero y típico, de delimitar el conocimiento y atribuciones de los tribunales laborales y el segundo objetivo, de hacer notar la marcada diferencia entre el procedimiento laboral actual y el nuevo procedimiento que se proyectaba, el cual como se verá, no sólo incluía una modificación a

la competencia, sino que también se complementaba con modificaciones a los principios que forman la base de su procedimiento, a los aspectos formales y materiales del procedimiento, etc. Sin embargo estas modificaciones no pudieron concretarse debido a que en la tramitación del propio proyecto éstas innovaciones fueron reduciéndose hasta llegar a la mínima modificación que es hoy la Ley de Reforma.

1.2 Modificación de la Competencia en el Proyecto y su forma actual en la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral¹¹.

El Proyecto de Ley en su artículo 1° establecía la modificación de la competencia de los tribunales laborales, esto a instancias del Foro para la Reforma que al proponer todo un nuevo procedimiento, señalaba la necesidad de ampliar la competencia de los tribunales en el conocimiento de materias que hoy le son excluidas tanto en el Código actual como en la ley de procedimiento.

Si entendemos la competencia según lo señalado por el Profesor Cristián Maturana, esto es *“la esfera de atribuciones establecida por la ley para que cada juez o tribunal ejerza la facultad de conocer, juzgar y hacer ejecutar lo juzgado”*¹², podemos entender que lo persigue el legislador con la modificación de la competencia, es la de aumentar esta esfera de

¹¹ Chile, *Proyecto de Ley que sustituye el Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo*, Santiago 22 de Septiembre de 2003.

¹² Maturana Miquel, Cristian *“La Competencia” Apuntes de Clases 1998*, Pág. 2

atribuciones de forma tal que, la parte de la jurisdicción laboral que le corresponde aplicar a los tribunales se vea aumentada tanto cuantitativa como cualitativamente.

No obstante, la manifiesta intención de ampliar esta esfera de atribuciones de los tribunales, que ya se apreciaba en el encabezado del Artículo 420 del Proyecto de Reforma al señalar que “*Los juzgados de Letras del Trabajo serán competentes para conocer de las cuestiones suscitadas por la aplicación de las normas laborales y de seguridad social y especialmente....*”, ampliando de esta manera la competencia, no limitándola en la manera que lo hace el actual artículo 420 del Código del Trabajo sino que, ya desde un comienzo dando a entender que el conocimiento de todas las materias que caen dentro de las normas laborales y de seguridad social serían de conocimiento exclusivo de éstos, modificación que como se ha mencionado no pudo concretarse en la Ley de Reforma al Procedimiento, por cuanto las transformaciones introducidas en esta materia fueron mínimas por parte del legislador, en comparación a lo que es actualmente el artículo 420 del Código del Trabajo.

De esta idea de cambio ya se daba cuenta en el primer informe emitido por la Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados, al señalar que existían tres grandes áreas que con la modificación de este artículo se pretendía cambiar en materia de seguridad social, en materia de

responsabilidad del empleador la que llegaría incluso a la responsabilidad por daño moral y en materia de discriminación en el trabajo¹³.

Se debe tener en cuenta que en la propuesta hecha por el Foro para la Reforma, al tomar como pauta la “Ley de Procedimiento Laboral” española, no se buscaba sólo la modificación de la competencia de los tribunales laborales, sino que también la modificación de la jurisdicción de éstos. De tal forma que la búsqueda de una modificación de la competencia no era el único límite propuesto en el Foro, sino que también se pretendió incluir una modificación de la jurisdicción, o sea el cambio de “el poder deber que tienen los tribunales para conocer y resolver por medio del proceso y con efecto de cosa juzgada, los conflictos de interés de relevancia jurídica.”¹⁴, esto mediante el establecimiento no sólo de tribunales especializados en primera instancia sino que también incluía la especialización de los tribunales en segunda instancia, persiguiendo así el anhelo de una modificación orgánica de los tribunales en el cual el litigio laboral sea resuelto por una judicatura propia con jueces formados en el derecho laboral.

¹³Expresamente el informe de la Comisión de Trabajo señalaba que: “El actual artículo 420 del Código del Trabajo es objeto de modificaciones con vistas a ampliar la competencia de estos Tribunales en los siguientes aspectos: a) Se aclara que tendrán una amplia competencia en materia de seguridad social, la que no se extenderá a la revisión de las resoluciones sobre declaraciones de invalidez o de otorgamiento de licencias médicas; b) Se les faculta, en forma expresa, para pronunciarse sobre cualquier otra responsabilidad del empleador, incluso la reparación del daño moral, que emane de actos previos a la contratación, producidos durante la vigencia del contrato, de los que se produzcan con motivo de su extinción o con posterioridad a ésta; c) Se les otorga competencia para conocer las causas derivadas de actos de discriminación, con motivo de una oferta de empleo, de la ejecución o término de un contrato de trabajo o de actos que vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito de las relaciones laborales, como consecuencia del ejercicio de las facultades del empleador en conformidad al inciso primero del artículo 5º del Código del Trabajo”; lo cual era el objeto primario de las modificaciones de este artículo.

¹⁴ *Colombo C, Juan. “La Jurisdicción en el Derecho Chileno” Pág.40.*

Queda clara la intención de modificación orgánica por parte del Foro para la Reforma, que una de las propuestas principales estaba la de instaurar una justicia laboral especializada en todas y cada una de las instancias, señalando lo siguiente: “La especialización debe también expresarse en términos orgánicos. El principio de unidad de jurisdicción en cuya virtud el poder jurisdiccional del Estado se radica en un solo conjunto de órganos públicos, debe armonizarse con la especialidad”¹⁵, de esta manera el Foro buscaba, mediante la instauración de distintas instancias laborales, la modificación de la jurisdicción de los tribunales, propuesta que, como se verá a lo largo de este trabajo, no fue acogida al momento de presentarse el Proyecto de Reforma por el Ejecutivo, ni mucho menos en la tramitación del mismo en el Congreso.

Con todo, es manifiesta la disimilitud de criterios que existía entre el Foro para la Reforma, el Ejecutivo y el Congreso, al plasmarse en los cambios realizados a una reforma radical propuesta por el primero, pasando a ser en su etapa intermedia un proyecto con modificaciones a todas y cada una de las normas concernientes a la competencia de los tribunales laborales, para terminar en una ley que sólo hace una leve modificación a la competencia .

Como se ha mencionado, el Proyecto de Reforma al procedimiento laboral establecía una serie de innovaciones al artículo 420 del Código del

¹⁵ Chile, “*Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional*”, Pág. 8.

Trabajo en conformidad a lo propuesto por el Foro, modificaciones que iban desde lo formal hasta el fondo de cada uno de los artículos.

Ejemplo de lo anterior era lo señalado en la modificación propuesta para la letra a) del artículo 420 que pretendía establecer que: “*de las originadas en la interpretación o aplicación de los contratos o convenciones individuales o colectivas del trabajo y fallos arbitrales en materia laboral;*”¹⁶, eliminando la referencia a los conflictos entre trabajadores y empleadores, dando por resultado hacer entender que los conflictos que se puedan suscitar por la aplicación o interpretación de las normas legales y de los contratos, no sólo se pueden dar entre empleadores y trabajadores, sino también dejando abierta la posibilidad y ratificando lo ya señalado en otros artículos del Código del Trabajo, de que los tribunales conozcan tanto de los conflictos que en esta materia se den entre los propios trabajadores entre sí y entre los trabajadores y las organizaciones sindicales.

Otra muestra de lo dispar que es el criterio existente entre el Ejecutivo y el Congreso, está dado en las fracasadas modificaciones a las letras b), d), e), f), g) y h)¹⁷, en donde la mayor parte de ellas no introducían

¹⁶ Chile, *Proyecto de Ley que sustituye el Procedimiento Laboral*, opus. cit.

¹⁷ Las modificaciones al artículo 420 del Código del Trabajo, propuestas en el Proyecto de Reforma y que no vieron la luz en la Ley de Reforma, eran las siguientes: Letra b): “*de las derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y, en los casos que la ley las somete a su conocimiento, aquéllas relativas a la negociación colectiva*”; Letra d): “*de las reclamaciones que procedan en contra de resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materia laboral y de previsión o seguridad social, siempre que sean promovidas por quien tenga interés actual en ello*”; Letra e): “*de los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador por accidentes del trabajo o por enfermedades profesionales*”; y Letra h): “*de todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral*”; todas las cuales

sustanciales cambios a la redacción actual del Código del Trabajo, salvo en lo que respectaba a las modificaciones que se pretendían introducir como letras f) y g) del artículo 420 del Proyecto de Reforma.

La letra f) del artículo 420 del Proyecto de Reforma, tal como fue presentado al Congreso por parte del Ejecutivo establecía que: “*de los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador, incluso la reparación del daño moral, que emane de actos previos a la contratación, de aquellos producidos durante la vigencia del contrato, de los que se produzcan con motivo de su extinción o con posterioridad a esta;*”¹⁸. Con esta nueva redacción se modificaba en todas sus formas la actual letra “f” del artículo 420 del Código del Trabajo, artículo que en su redacción actual establece expresamente que excluye el conocimiento, a los tribunales laborales, de aquellas materias en que se quisiera revisar todo acto que produjese daño moral, remitiéndose al artículo 69 de la Ley N° 16.744.

Como se conoce, el artículo 69 de la Ley N° 16.744 en su letra “b” señala que: “La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrá reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el

como se puede entender de su lectura, no realizaban sustanciales modificaciones al actual artículo 420 del Código del Trabajo.

¹⁸ Chile, Proyecto de Ley que sustituye el Procedimiento Laboral, opus. cit.

daño moral”¹⁹, por lo cual, si nos remitimos a la actual letra “f” del artículo 420 del Código del Trabajo, para que el interesado quisiese hacer valer o demostrar la existencia del daño moral, lo debe hacer a través de las normas comunes y en un tribunal común, léase tribunales en lo civil, sin permitir que sea el tribunal laboral quien defina la existencia o inexistencia del daño moral, excluyendo de esta manera la posibilidad de que el trabajador tenga una pronta solución a sus requerimientos, por medio de un tribunal especializado.

Cabe hacer presente que la Ley N.º 16.744, está inmersa dentro de un sistema de responsabilidad especial denominado “Sistema de Responsabilidad Estricta u Objetiva” el que se caracteriza porque la obligación de reparar no se basa sólo en la culpa, sino que también en el riesgo creado, de forma tal que la responsabilidad no pasa por el incumplimiento de ciertas obligaciones, sino en determinar si el daño constituye un riesgo típico de la actividad que se desarrolla. Así lo menciona el artículo 5º de esta Ley, disponiendo que las contingencias que son cubiertas por esta responsabilidad son todas aquellas que se generen “a causa o con ocasión del trabajo”, por lo que abarca la reparación a todo daño que se produzca por dicha actividad .

Sin embargo, aún cuando este sistema facilita la prueba a quien quiere hacer efectivo el seguro que otorga esta Ley, esto no le libera de la

¹⁹ Chile, Ley N.º 16.744 “Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”, 1968.

prueba respecto de aquellos daños que van más allá de la vinculación material o daños morales, los que además de ser necesario probarlos para su indemnización, dicha prueba del daño se debe hacer mediante el procedimiento común y en tribunales distintos a los laborales.

Se ha entendido por la doctrina que daño moral es del todo distinto del daño material, ya que la indemnización a este último tiene un carácter reparatorio del daño causado, en cambio en el daño moral lo perdido o deteriorado no tiene una medida de cambio que sirva para su reparación, por lo que la mención de este daño en el Proyecto de Reforma como modificación a la letra “f” de este artículo 420 del Código del Trabajo, da la oportunidad al tribunal laboral de poder determinar la existencia o no del daño moral, como así mismo, el monto de lo que podría ser indemnizable este daño.

Como es conocido, el Código Civil no señala ni establece que se entienda por daño moral, de modo que ha sido tarea de la doctrina el establecer la definición y los parámetros por los cuales se clasifica el daño moral. El profesor Enrique Barros en sus apuntes sobre “Responsabilidad Extracontractual”, señala que la mayor parte de la doctrina define al daño moral como: *“el dolor, pesar o molestia que sufre una persona en su sensibilidad física, en sus sentimientos o afectos o en su calidad de vida”*, pero que a esta definición le faltan elementos importantes como los perjuicios estéticos o la alteración de las formas de vida, por lo que al tratar de definir al daño moral es mejor hacerlo de una manera amplia y así poder

abarcando todos los ámbitos, por esto señala que es mejor definirlo como la “*Lesión a los intereses extrapatrimoniales de la víctima*” ya que ésta toma un abanico de intereses que forman parte del daño moral como son los Atributos de la Personalidad (honor, honra etc.), los intereses relacionados con la Integridad Física o Psíquica (dolor corporal, perjuicios estéticos o el deterioro en las relaciones familiares) como así mismo, abarca los intereses relacionados con la Calidad de Vida en General (molestias ocasionadas por vecindad, etc.)²⁰.

Como se puede ver, con esta modificación se pretendía hacer aplicable el principio básico del *debido proceso*, por el cual la persona tiene la oportunidad de someter sus conflictos de intereses de relevancia jurídica al conocimiento y decisión de los tribunales, pues permite al interesado el someter a conocimiento del propio tribunal laboral la existencia o no del daño moral, asegurando con esto un procedimiento rápido y eficaz. Como señala el profesor Juan Colombo el debido proceso “*es aquel que cumple integralmente la función constitucional de resolver conflictos de interés de relevancia jurídica con efecto de cosa juzgada, protegiendo y resguardando, como su natural consecuencia, la organización del Estado, las garantías constitucionales y la plena eficacia del derecho*”²¹, de tal forma que en la aplicación íntegra del principio del debido proceso el legislador puede asegurar el cumplimiento de los requerimientos del demandante, incluyendo en éste al daño moral.

²⁰ Barros Bourie, Enrique “Curso de Derecho de Obligaciones – Responsabilidad Extracontractual” (2001).

²¹ Colombo Campbell, Juan “El Debido Proceso”, 1998, Pág. 1

Sobre esta letra del artículo 420 del Código del Trabajo el Diputado, ahora Senador, Pedro Muñoz Aburto señalaba que: *“El proyecto en trámite innova en forma sustantiva al reconocer la procedencia de la reparación del daño moral no sólo durante el contrato, sino también por hechos ocurridos en forma previa o posterior a la relación laboral o con ocasión de su extinción, a la vez que otorga competencia a los tribunales del trabajo para que lo analice”*²², marcando la gran importancia que esta letra tendría en la protección de los trabajadores, sobre todo en aquellas graves acusaciones como la falta de probidad, que de no comprobarse por parte del empleador sólo se compensan con una posible y prudencial indemnización fijada por el tribunal, pero que en modo alguno permite al trabajador el resarcirse de las graves imputaciones.

Por su parte la letra g) del proyectado artículo 420 señalaba que los tribunales laborales conocerían de las contiendas :*“derivadas de actos de discriminación con motivo de una oferta de empleo, de la ejecución o término de un contrato de trabajo o de actos que vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito de las relaciones laborales como consecuencia del ejercicio de las facultades empresariales, en conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 5º”*²³, eliminando con esta redacción la actual letra “g”, e instaurando una completamente nueva y desvinculada del contenido de la letra actual. En

²² Cámara de Diputados. Discusión General, sesión N° 51 de fecha de 16 de Marzo de 2005.

²³ Chile, *Proyecto de Ley que sustituye el Procedimiento Laboral*, opus. cit.

esta nueva redacción se plasma uno de los preliminares propósitos de esta reforma, la cual se planteó concretamente en el Mensaje Presidencial dirigido a la Cámara de Diputados, en el que expresamente el Presidente de la República señaló que: “Uno de los pilares centrales del proyecto apunta a potenciar la vigencia plena, en el ámbito jurídico laboral, de los derechos que el trabajador detenta no sólo en cuanto trabajador sino que también en su condición de persona”²⁴. Así la necesidad de establecer a través de un nuevo procedimiento, un mecanismo de protección de los derechos fundamentales de todo trabajador, se presentaba como eje fundamental de la relación entre trabajadores y empleadores, como en los conflictos que entre ellos se puedan presentar.

Esta letra “g” del artículo 420 del Proyecto de Reforma, aseguraba expresamente la protección de los ya referidos derechos fundamentales que posee el trabajador, esto en cada una de las etapas que puede darse en la relación laboral, sea que se de antes, durante o al terminar la relación laboral, norma que en el Proyecto de Reforma era absolutamente complementaria a las disposiciones que establecía el proyecto en referencia al Procedimiento de Tutela.

Así con esta modificación, se esperaba entregar una ayuda a los trabajadores frente a la potestad que posee el empleador que le permite el no tener que justificar las decisiones que toma, al contratar o no a una

²⁴ Chile, Mensaje del Presidente de la República a la Cámara de Diputados, Santiago 22 de septiembre de 2003.

persona, haciéndose necesario el establecer un mecanismo de protección de los derechos ya establecidos por la ley, como los dispuestos por ejemplo, por los artículos 1º, 5º, 19º números 3, 5 y 16, de la Constitución Política de la República²⁵ además de los artículos 2º y 5º del Código del Trabajo²⁶, todos los cuales de una u otra forma hacen referencia a los derechos fundamentales que tienen los trabajadores como personas y como trabajadores propiamente tal.

De esta manera no sólo se trataba de asegurar a la persona la existencia sustantiva de derechos que se traduzcan en la obtención de beneficios, sino que también se asegura a todos ellos la protección de todos y cada uno de estos derechos. Así lo señalaba don Ricardo Infante en la presentación de las conclusiones y recomendaciones que hace el Foro para la Reforma de la Justicia Laboral, presentación en la que señalaba que: “no tiene sentido establecer más y mejores derechos, sin su correlativo mecanismo de protección y tutela jurisdiccional”²⁷, por lo que, malamente se puede esperar un mejoramiento de los derechos del trabajador cuando éstos no cuentan con la suficiente protección por parte de los órganos del Estado y sobre todo por su sistema judicial.

Debemos recordar que en la actualidad no existe una norma como esta letra “g” del artículo 420 del Proyecto de Reforma, por lo que si bien los derechos sustantivos ya han sido establecidos por la Ley desde hace

²⁵ *Constitución Política de la República de Chile, 1980.*

²⁶ *Código del Trabajo de la República de Chile, 2003.*

²⁷ *Chile, Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral opus. cit.*

bastante tiempo, la protección de estos derechos no estaba establecida expresamente dentro de las atribuciones de los Tribunales Laborales, debido a lo cual, éstos han sido reacios a la declaración de la discriminación por parte de los empleadores, sobre todo a la relación previa a la contratación de una persona²⁸.

Con todo, a pesar de que estas dos letras, f) y g), del artículo 420 del Proyecto de Reforma establecían modificaciones sustanciales con lo que actualmente comprende la Competencia de los Tribunales Laborales fueron, al igual que la gran parte de las modificaciones al artículo 420 del Código del Trabajo, desechadas en la tramitación del Proyecto en el Congreso, sólo estableciendo modificaciones a la letra c) del referido artículo 420, debido a que el resto de las modificaciones a todas y cada una de las letras del artículo 420 del Código del Trabajo no alcanzaron el quórum necesario para su aprobación²⁹.

Al finalizar el análisis de la tramitación de este artículo en particular, es necesario hacer una referencia directa a las dos opiniones dominantes respecto al conocimiento por parte de los tribunales laborales respecto de la responsabilidad extracontractual de los empleadores. Por una parte la opinión del Senador Ruiz de Giorgio, que señalaba que es importante el que

²⁸ Esta falta de norma sobre protección a la discriminación es común en las legislaciones extranjeras, ya de por sí en Estados Unidos de América, estas materias son conocidas no por sus tribunales ordinarios, sino que por Tribunales Arbitrales, quienes tienen el conocimiento de todo acto que pueda ser considerado como discriminatorio, estableciendo que actos son discriminatorios, pero dejando la posible indemnización a la que pueda acceder el trabajador al conocimiento de un tribunal ordinario (*Gould B., William "Nociones del Derecho Norteamericano del Trabajo", Pág. 135*).

²⁹ Chile, Cámara de Diputados, Discusión General del Proyecto de Reforma al Procedimiento Laboral, 16 de Marzo de 2005.

fuesen los tribunales laborales quienes tuviesen el conocimiento de estas causas, ya que dicha responsabilidad tiene por causa el vínculo laboral. Por otra parte, la opinión contraria señalaba que ya los tribunales laborales están conociendo de esta responsabilidad como derivación directa de los efectos del contrato, de forma tal que confunden responsabilidad contractual con extracontractual, siendo la última de tal importancia que debía ser conocida en un proceso de lato conocimiento, opinión que finalmente hizo que esta letra no se incorporara a la Ley de Reforma³⁰.

1.2.1 Modificación introducida a la letra c) del artículo 420 del Código del Trabajo.

Como se ha señalado, la única reforma que finalmente se hizo al artículo 420 del Código del Trabajo quedó plasmada en su letra c). Dicha letra en la redacción actual del Código del Trabajo, dice relación con la competencia que tienen los Tribunales Laborales para conocer de la aplicación e interpretación de las normas sobre previsión y seguridad social.

Por su parte la modificación presentada en el Proyecto de Reforma al procedimiento laboral señalaba que los tribunales laborales conocerían: *“de las (cuestiones) surgidas con ocasión de la aplicación de las normas sobre previsión o seguridad social que fueren planteadas por los trabajadores o pensionados. Sin embargo, no se extiende esta competencia a la revisión de*

³⁰ Chile, Segundo Informe Comisión de Trabajo, 17 de octubre de 2005.

*las resoluciones sobre declaración de la invalidez o de otorgamiento de las licencias médicas;*³¹ suprimiendo al empleador como sujeto activo de esta acción sobre derechos relacionados a normas de previsión y seguridad social, pero agregando como sujeto de esta misma acción a los *pensionados*, manteniéndose aún a los trabajadores como sujeto activo de esta acción.

Igualmente el legislador realizaba una restricción expresa a la competencia de los tribunales respecto de la “revisión de las resoluciones sobre declaración de invalidez o de otorgamiento de licencias médicas”, la cual se mantiene en la Ley de Procedimiento. Como es conocido la revisión de estas materias le corresponde al COMPIN (Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez), quien es la institución llamada a resolver los conflictos que se susciten respecto del otorgamiento de beneficios por la invalidez o de otorgamiento de las licencias médicas, cuando han sido las Isapres, o el Servicio de Salud respectivo para quienes estén en Fonasa, las que han rechazado el otorgamiento de estos beneficios. Una vez resuelto por el COMPIN la procedencia o no del beneficio otorgado, le corresponderá en última instancia a la Superintendencia de Isapres el resolver la procedencia del beneficio y el hacer cumplir lo resuelto³².

Con todo, si bien la redacción del artículo 420 letra c) del Código del Trabajo se modificó en la tramitación de la Ley, finalmente el contenido o sustancia del mismo no varió en mayor medida respecto de su proyección

³¹ Chile, *Proyecto de Ley que sustituye el Procedimiento Laboral*, opus. cit.

³² Chile, *Ministerio de Salud. 1984. Decreto Supremo N° 3. Reglamento de Licencias Médicas.*

original³³, salvo en la comisión de Trabajo del Senado en que se reincorporó al empleador como sujeto activo de la acción derivada de las leyes previsionales, de lo cual se dio cuenta en el segundo informe de esta comisión.

1.3 Normas sobre la Competencia en el Derecho Comparado.

1.3.1 Sobre Competencia en el Procedimiento Laboral Español.

Se ha señalado dentro de este trabajo, que uno de los procedimientos laborales que toma como fuente el Foro para la Reforma, para la realización de las bases de la reforma a la justicia laboral, es la Ley de Procedimiento Laboral Español³⁴. Dicho texto se encarga de unificar o, como su título lo dice, “refundir” una serie de normas de procedimiento laboral que existían dentro del territorio español, con el fin de crear lo que conocemos como un Código de Procedimiento Laboral uniforme para toda España y para cada una de sus provincias en particular (con un esquema similar a los códigos de procedimiento civil y penal nuestros).

A diferencia de lo que ocurre con el actual Código Laboral chileno, en el Proyecto de Reforma al Procedimiento Laboral y en la Ley de

³³ La primera modificación que se realizó a esta letra, respecto del proyecto original, se debió a una iniciativa de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, que en su segundo informe da cuenta de la aprobación unánime de su modificación. (Valparaíso, 10 mayo 2005)

³⁴ *España Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, 2003.*

Reforma al Procedimiento Laboral, la ley de procedimiento español es una ley distinta y separada de la ley laboral, por lo que no sólo establece un procedimiento ordinario, sino que además ahonda en temas como la jurisdicción y competencia de los tribunales laborales, de los actos procesales, de los mecanismos autocompositivos y de una serie de otras materias que por su extensión nuestro código laboral no las trata o bien no las desarrolla en profundidad como lo puede hacer un código de procedimiento especial, dejando esta tarea a las normas generales que establecen el Código Orgánico de Tribunales y el de Procedimiento Civil. Además dada la dinámica de los tribunales españoles, en los cuales la especialización no sólo se presenta en la primera instancia, sino que también abarca a una especialización de segunda instancia y una especialización en la casación laboral a cargo de una sala en particular de su tribunal superior o Tribunal Supremo, que cumple la función de nuestra Corte Suprema, hace que el sistema procedimental laboral español se presente orgánicamente en forma distinta a como conocemos nuestro sistema procedimental.

Debido a las características que posee el sistema judicial laboral español, con una especialización en todas sus instancias, su Ley de Procedimiento no se limita sólo a señalar la competencia de sus tribunales, sino que también, establece la jurisdicción de estos para diferenciarlos de la jurisdicción común. Pero, contrario a lo que ocurre en nuestra Ley Laboral, esta Ley de Procedimiento Laboral Español abarca dentro de los límites de la jurisdicción laboral materias que nuestro Código Laboral circunscribe a

la competencia de los tribunales laborales, de forma que la Ley de Procedimiento Laboral Español no sólo establece los límites de la jurisdicción en el conocimiento de “los conflictos de intereses de relevancia jurídica que se promuevan en el orden temporal, dentro del territorio de la República y en cuya solución les corresponda intervenir”³⁵, sino que además, singulariza las materias sobre las cuales estos tribunales tendrán conocimiento y las establece como límites a la jurisdicción de sus tribunales. Así por ejemplo, el artículo 2º de esta Ley española tiene un encabezado que reza de la siguiente manera: “Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan:”³⁶, encabezado que es muy similar al que se establece tanto en el artículo 420 del actual Código Laboral Chileno, como también en el artículo 420 del Proyecto de Reforma, pero que en estos casos no hace referencia a la jurisdicción como lo hace la Ley española, sino que a las materias que según su competencia serán de conocimiento de los tribunales.

Esta diferencia de asignaciones de materias que hace el legislador español, entre competencia y jurisdicción, se explica no por una confusión de conceptos, sino en el hecho de que existen distintas instancias de conocimiento de sus tribunales especializados, lo cual hace totalmente necesario primero establecer los límites de la jurisdicción de éstos, para luego establecer la competencia de los tribunales laborales según la instancia de que se trate.

³⁵ *Colombo Campbell, Juan, opus. cit.*

³⁶ *España, Ley de Procedimiento Laboral, opus. cit.*

Es en base a la distinción de instancias existentes, que se puede entender que dentro de su artículo 2º letra “a” la Ley de Procedimiento Español establezca como límite de la jurisdicción, el conocimiento de los conflictos que se susciten entre trabajadores y empleadores como consecuencia del contrato de trabajo, materia que en nuestra legislación, son determinantes para establecer los límites del conocimiento de los tribunales en cuanto a su competencia.

De igual forma existen materias que nuestra legislación circunscribe a la competencia de nuestros tribunales, y que la Ley de Procedimiento Español las menciona con ocasión de los límites a la jurisdicción. Así ocurre por ejemplo, con el conocimiento de las materias sobre Seguridad Social y de Protección de los Derechos del Trabajador, que son tratadas por esta Ley en su artículo 2º letras “c” y “k” respectivamente, como también las materias que tengan relación con la Reclamación de las Resoluciones Administrativas ³⁷, todas las cuales son tratadas en nuestra legislación respecto de la competencia de los tribunales y no respecto a la jurisdicción de los mismos.

En cuanto a la Competencia, propiamente tal, la Ley de Procedimiento Laboral Español no sólo se limita a establecer las materias de conocimiento de sus tribunales, tal como lo hace la legislación laboral chilena, sino que también establece aquellas materias sobre las cuales los

³⁷ España, *Ley de Procedimiento Laboral*, opus. cit.

tribunales laborales no tienen conocimiento, e incluso establece dentro de la competencia, directrices que son netamente procedimentales.

Igualmente esta Ley de Procedimiento Laboral Español, otorga a sus tribunales una competencia amplia respecto del conocimiento y resolución de materias que no necesariamente pertenecen al ámbito laboral, pero que pueden llegar a tener una relación con este ámbito. Así ocurre en el artículo 4º número 1 de la Ley de Procedimiento Laboral Español, ya que éste establece que: *“La competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social se extenderá al conocimiento y decisión de las cuestiones previas y prejudiciales no pertenecientes a dicho orden, que estén directamente relacionadas con las atribuidas al mismo”*³⁸. Dicho lo anterior, queda claro la importancia que le otorga el legislador español al conocimiento de los asuntos laborales por parte de sus tribunales, ya que confiere a éstos una competencia para tomar conocimiento y decidir materias que no son propias de la competencia laboral.

Como se ha señalado, en España existen distintas instancias de conocimiento y resolución de los conflictos laborales, por lo que al regular la competencia de sus tribunales, lo ha debido hacer en cada una de sus instancias, como también ha debido designar la competencia en el conocimiento del Recurso de Casación. Ejemplo de lo anterior es el artículo 7º de la Ley de Procedimiento Laboral Español, el que otorga competencia

³⁸ España, *Ley de Procedimiento Laboral*, opus. cit.

a las salas de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia (símil de nuestras Cortes de Apelaciones), para el conocimiento de los Recursos de Suplicación y de las Cuestiones de Competencia que se suscitaren entre los Juzgados de lo Social de su circunscripción. Igual tarea realiza el artículo 9º, del mismo texto legal español, que confiere el conocimiento de los Recursos de Casación y de los de Revisión, a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, la cual al igual que las salas especializadas de nuestra Corte Suprema, poseen el conocimiento privativo de ciertas materias, pero que para el caso español es especializado en materia laboral.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LOS PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCEDIMIENTO

2.1 Modificación a los Principios Formativos del Procedimiento

Los distintos conjuntos de leyes que regulan la actuación de las partes, de los tribunales y de la organización de éstos con el fin principal de dar una solución a un conflicto, por muy distintos que sean en razón de su territorio, de su organización política económica o de tantos otros factores, siempre tienen en común que están formados por una base que los caracteriza a cada uno y que son los denominados “Principios Formativos del Procedimiento”.

Estos principios, que se presentan en cada una de las modalidades de los procedimientos existentes (civil, penal, laboral, etc.), generalmente no se presentan en forma única, sino que poseen un principio espejo o contrario al que naturalmente se manifiesta en cada proceso. Sin embargo, aún cuando para efectos de clasificación éstos se agrupan en conjuntos contrapuestos, rara vez se presentan en forma exclusiva y excluyente en un proceso, siendo norma general que éstos sean aplicados con ciertos matices de su principio contrario.

Los principales principios formativos del procedimiento que se presentan en los distintos sistemas procesales, se han clasificado de la siguiente manera:

1. Principios Dispositivo e Inquisitivo;
2. Principios de la Unilateralidad y de la Bilateralidad de la Audiencia;
3. Principios de Orden Consecutivo Legal, Discrecional y Convencional;
4. Principios de la Publicidad y Secreto;
5. Principios de la Mediación e Inmediación;
6. Principios de la Prueba Legal, Sana Crítica y Libre;
7. Principio de la Buena fe;
8. Principio de Celeridad, entre otros.

Cada uno de estos principios forman y caracterizan a cada uno de los sistemas procesales, como también a cada uno de los procesos que forman parte de esos sistemas procesales. Estos principios son tratados en forma expresa por la Reforma al Procedimiento Laboral y en forma tácita por la redacción actual del Código del Trabajo, por lo cual serán tratados en este trabajo en la medida en que se fueron presentando en el Proyecto de Reforma y que se perpetuaron con la promulgación de la Ley Laboral.

2.2 Principios incorporados por la Reforma al Procedimiento Laboral.

Como se ha mencionado, tanto el Foro para la Reforma como el Presidente de la República en su mensaje a la Cámara de Diputados, hacen una expresa mención a la modificación de los actuales principios del Código del Trabajo, estableciendo entre éstos a los principios de oralidad, publicidad, concentración, inmediación impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe y gratuidad, marcando así una notable diferencia entre los actuales principios que rigen al Procedimiento Laboral, con estos nuevos principios introducidos por la Reforma.

Sin embargo, a lo largo de la tramitación del proyecto, el legislador se pudo percatar que en la inclusión de estos principios, bases para el nuevo proceso, se dejaba fuera a uno de los más importantes de ellos, cual es el de la Bilateralidad de la Audiencia, principio que garantiza la defensa de cada una de las partes.

En su primera redacción, la modificación al artículo 425 del Código del Trabajo establecía claramente 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 y gratuidad.*

Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepcionales expresamente contenidas en esta ley.

En todo caso, el tribunal deberá llevar un sistema de registro de las actuaciones orales por cualquier medio idóneo que garantice la conservación y reproducción de su contenido. Se considerarán válidos para estos efectos, entre otros, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica”³⁹.

Con esta redacción se dejaba en claro cual era el carácter que se quería imprimir a este nuevo procedimiento, haciendo del mismo una herramienta rápida y eficaz en la resolución de los conflictos de carácter laboral, tal y como lo propuso el Foro para la Reforma, dotando al mismo procedimiento de elementos que le permitiesen entre otras lograr una cercanía entre las partes y el juez.

Con todo, para poder hacer una diferencia clara del cambio que introduce la Reforma, es necesario hacer un análisis previo de los principios que de manera oculta posee la redacción actual del Código del Trabajo, los que si bien no son mencionados puntualmente, si se pueden deducir de sus artículos. Ejemplo de lo anterior es el principio de *Escrituración* mencionado en los actuales artículos 439 y 440 del Código del Trabajo que establecen como requisito el que la demanda y la contestación de ésta se deban interponer por escrito, lo cual pretendía ser modificado en forma total por el Proyecto de Reforma.

³⁹ Chile, *Proyecto de Ley que sustituye el Procedimiento Laboral*, opus. cit.

De la misma lectura de los artículos del Código del Trabajo también se deduce el principio de *Inmediación*, toda vez que el artículo 444 inciso 1º, establece la necesidad que en la audiencia de conciliación y prueba esté presente “el juez personalmente”, principio que si bien está transcrito en este artículo, difícilmente se ha podido llevar a efecto ya que la sobrecarga de trabajo propia de estos tribunales y la falta de una sanción a la no comparecencia del juez en la audiencia hacen de este principio, o más bien de esta obligación nada más que letra muerta. Debido a esto, el Foro para la Reforma propuso que esta importante diligencia, que generalmente se lleva a cabo con la presencia de algún actuario como único representante del tribunal, sea obligatoriamente realizada en presencia del juez, o del secretario en casos especiales, de manera tal que exista un contacto directo entre las partes y el juez.

Otro principio que se deduce en la actual redacción del Código del Trabajo es el de *Economía Procesal*, que ya en una primera revisión de sus artículos se puede apreciar de que se trata de hacer el menor desgaste de la función jurisdiccional, pero que al detenerse a ver la realidad de la aplicación del procedimiento, se denota que lo que en teoría se debiese demorar sólo algunos meses puede llegar a transformarse en un procedimiento estático que puede durar incluso años. Dicho principio se mantiene en la Reforma, pero cambia en su aplicación ya que simplifica las actuaciones de las partes y del juez, de forma de hacer un procedimiento más expedito y eficaz.

2.2.1 Principio de Oralidad

Como se aprecia fácilmente en la redacción de este nuevo artículo 425, que se incorporará al Código del Trabajo, se hace referencia a todos y cada uno de los principios que componen este nuevo proceso, pero en especial hace referencia al *Principio de Oralidad*. En su más pura forma, este principio de la oralidad se manifiesta por la necesidad de que todas y cada una de las actuaciones que las partes o el juez realizan en el proceso se hagan por medio de expresiones orales, que pasan a ser el único medio de comunicación entre el tribunal y las partes, caracterizando al proceso que la adoptase en que todas las actuaciones que en él se desarrollan, sean estos alegatos, pruebas o resoluciones, entre otras, se manifiestan oralmente. Sin embargo, a pesar de las ventajas de este principio, como rapidez y simplicidad de las actuaciones, éste nunca se presenta en forma total, sino que se vincula en mayor o en menor forma a algún medio por el cual se deje constancia de estas actuaciones orales.

Como ya se mencionó, es casi imposible el encontrar un procedimiento en que todas sus actuaciones se desarrollen en forma oral, ya que esto llevaría a confiarse demasiado en la memoria y rectitud del ser humano. Debido a esto, es que el inciso segundo y tercero del artículo 425 de la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral refuerzan la idea de que, aún cuando el procedimiento sea en su esencia oral, es necesario dejar alguna constancia de estas actuaciones. Es por esto que se establece la

necesidad de llevar un “sistema de registro de las actuaciones orales”, dejando abierta la posibilidad de que no sólo se haga por medio de la escrituración sino que también por cualquier otro medio que garantice la conservación y reproducción del contenido, poniendo a modo de ejemplo “la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica”⁴⁰, por lo que el legislador les otorga validez a estos medios mencionados y prevé que pudiesen desarrollarse y adoptarse otros medios de conservación y reproducción, distintos a los ya mencionados. En esta medida el legislador resuelve un problema que se ha presentado entre los jueces de aceptar ciertos medios de conservación de las actuaciones, como válidos en los procedimientos.

Finalmente, y sin perjuicio de que se tratará en su oportunidad, es necesario señalar que existe una diferencia en la aplicación de este principio desde que se presentó como proyecto hasta su redacción final, debido a que en su comienzo la aplicación del mismo sería y debía ser en forma absoluta en las actuaciones de las partes a partir de la contestación de la demanda, pero que luego en la tramitación del proyecto se modificó de manera de hacer optativa la posibilidad de contestar en forma oral u escrita, corrección que se hizo en consideración a la posibilidad de defensa que tuviese el demandado.

⁴⁰Es necesario hacer presente que a lo largo de la tramitación del Proyecto de Reforma, específicamente en una de las indicaciones propuestas por el Honorable Senador Boeninguer, se propuso el hacer de la escrituración una forma de transcripción subsidiaria de las actuaciones en el proceso, salvando así, la falta de medios que el tribunal pueda poseer, indicación que en esta parte no fue considerada. Sin embargo, a nuestro juicio el no considerar la escrituración como mecanismo subsidiario fue, por decir lo menos, poco acertado, debido a que se hace necesario el considerar que habrán tribunales de competencia común a los cuales los medios económicos les suele escasear.

2.2.2 Principio de Inmediación

Se ha mencionado, que uno de los cambios importantes que propone el Foro para la Reforma es el desarrollo de los principios procesales, de forma tal que tomando la experiencia extranjera se hiciese una marcada diferencia con el procedimiento actual que desarrolla el Código del Trabajo. En esta tarea se propuso el establecer expresamente el principio de *Inmediación*, en virtud del cual el tribunal tiene un contacto directo con las partes, con la causa y con la prueba rendida en ella, sin que intervenga ninguna persona extraña al juez o las partes. Se logra con esto que el proceso adopte una fisonomía distinta al lograr el contacto directo del juez con las partes y las actuaciones, y permitiéndole de paso el tomar un conocimiento directo de todo el procedimiento, logrando que las decisiones que él pueda tomar tengan una base de sustento mayor sobre la que apoyarse.

Este principio generalmente ha estado vinculado al principio de oralidad, ya que en el desarrollo de ambos se logra una relación directa entre las partes y el juez.

Si bien el Código del Trabajo no lo menciona directamente como un principio conformador del procedimiento, si es posible deducir de su redacción que éste se encuentra inmerso en el mismo, debido a que la norma impone la inmediación entre el juez y cada parte del proceso, pero

que dicha imposición no tiene eficacia, toda vez que no existe una sanción a su incumplimiento.

Así la forma que el legislador tuvo de asegurar la comparecencia del juez en cada una de las instancias del proceso, se realizó mediante la imposición a este último de encontrarse siempre presente en cada una de estas instancias. Con todo, es necesario mencionar que el remedio dispuesto por el legislador fue variando con la tramitación del proyecto, debido a que en un principio se estableció como obligatorio el desarrollar toda la audiencia frente al juez de la causa, bajo pena de tener por nula dicha actuación en ausencia del juez, y decimos que varió debido a que el legislador se pudo percatar que el requerir siempre la asistencia del juez en todas las audiencias era, por decir lo menos, imposible, por lo cual tuvo que mutar a una imposición del principio de inmediación morigerado por la posibilidad de que no sólo el juez deba asistir a las audiencias, sino que también por la posibilidad de que sea un Secretario de tribunal, quien con la autorización de la Corte de Apelaciones, pueda asistir a dichas audiencias⁴¹.

De esta forma, el legislador dio por cumplido el principio de Inmediación con la concurrencia a las audiencias por parte del Juez, o del Secretario cuando por retardo en el despacho de los asuntos o por un mejor servicio judicial, sea facultado por la Corte de Apelaciones para presidir las

⁴¹ En un principio, el artículo 426 del Proyecto de Reforma establecía, como base de la Inmediación, la imposibilidad de que el juez delegara sus funciones en otro funcionario del tribunal (tal como ocurre en el proceso actual). Ante este doble problema, imposibilidad de delegar y saturación de trabajo en el juez, el Senado propuso el permitir que en circunstancias excepcionales fuese el Secretario quien asistiese a la audiencia (Senado, 12.09.2005 Indicación Senador Orpis).

audiencias, en este caso el Secretario pasa a cumplir el rol de juez hasta la dictación del fallo.

2.2.3 Principio de Celeridad y Continuidad del Proceso.

Uno de los problemas principales que presenta el actual sistema procedimental laboral, es el de la constante demora que se produce en los tribunales laborales por la sobrecarga que significa el tramitar procedimientos ordinarios y procedimientos ejecutivos, no pudiendo dar abasto a los constantes requerimientos y por lo mismo, incurriendo en un retardo general en la solución de conflictos. Esta demora se hace más patente en aquellos tribunales con competencia común, los cuales al no conocer sólo de materias laborales sino que también de materias civiles, penales, voluntarias, menores, etc., se han visto sobrepasados en todos sus esfuerzos por resolver los conflictos de interés de relevancia jurídica en un lapso de tiempo que pudiésemos llamar prudente.

El Foro para la Reforma, tomó conocimiento de esta situación general de demora en las causas laborales al señalar que: “*es un hecho que los demandantes de justicia laboral deben postergar sus expectativas de solución jurisdiccional, debido a lo extenso de los procesos*”⁴². Estas demoras pueden hacer que un juicio laboral sólo en primera instancia demore más de tres años, y sólo esa demora hace que para alguien que

⁴² Chile, *Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral*, opus. cit. Pág.15.

generalmente no tiene los medios para contratar un abogado particular, se le haga una espera casi sin final.

Debido a estas circunstancias se ha hecho necesario el establecer como base de este nuevo procedimiento el principio de *Celeridad*, por el cual todas las actuaciones que se desarrollen en el proceso, deben estar encaminadas de tal forma que no se traduzcan en una demora significativa en el procedimiento.

En esta tarea de agilización de los procesos el Proyecto de Reforma establecía en su Artículo 427 que: “*Los actos procesales deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando abreviar los plazos cuando ello esté autorizado por ley, concentrando en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible*”⁴³. De dicha redacción sólo fue eliminada la frase en que “sólo por ley está autorizado a concentrar las diligencias”, obedeciendo a la posibilidad de dotar de discrecionalidad al juez para determinar que actuaciones revisten de una mayor o menor importancia en el proceso.

Así, este artículo faculta al magistrado para tomar todas las medidas conducentes a obtener la agilización del proceso. Consideramos que dentro de estas medidas están las de no aceptar recursos manifiestamente dilatorios, autorizar distintos medios de notificación, etc⁴⁴.

⁴³ Chile, *Proyecto de Ley que sustituye el Procedimiento Laboral*, opus. cit.

⁴⁴ El proyecto de ley que persigue la modificación y perfeccionamiento de la ley de reforma al procedimiento (boletín 455-354) complementa este principio de Celeridad en el Proceso, estableciendo un nuevo artículo 439 bis, por el cual se establece la posibilidad de decretar diligencias en otros territorios jurisdiccionales cercanos los unos de los otros, como ocurre por ejemplo con Santiago y San Miguel o La

De igual forma, el legislador trata de precaver las posibles demoras en el proceso imponiendo al juez la obligación de celebrar en una sola jornada toda la audiencia, y sólo autorizándolo a suspender éstas cuando la causa de la suspensión se deba a caso fortuito o fuerza mayor, debiendo dejar habilitado un nuevo día para la continuación de dicha audiencia.

2.2.4 Principio de Publicidad.

Si bien el Código del Trabajo en las normas sobre procedimiento laboral, ya contempla la aplicación de este principio, en sí no lo menciona en forma expresa. Por el contrario, la Ley de Reforma al Procedimiento se encargó de hacer bien patente la aplicación de este principio a todo el procedimiento, señalando que “los actos procesales serán públicos” eliminando de paso la posibilidad que se presentó en el Proyecto de Reforma de permitir que en circunstancias extraordinarias el tribunal pudiese disponer el secreto de las mismas.

Debemos recordar que el principio de *publicidad*, se manifiesta a través de la apertura de todas sus etapas a quien quiera tomar conocimiento de ellas y que como lo menciona el profesor Cristián Maturana, este principio se caracteriza por ser: “*aquel que requiere que el procedimiento*

Serena y Coquimbo, sin necesidad de recurrir al exhorto como forma de realizar dichas diligencias, permitiendo así una agilización en la consecución del proceso y un refuerzo a las facultades del juez.

*mismo quede abierto no sólo a las partes y sus consejeros legales, sino a cualquiera que desee asistir o examinar los antecedentes tenga o no interés en la causa”*⁴⁵, por lo que la aplicación de este principio logra transparencia en todo lo que actúan el magistrado y las partes. Si bien es muy difícil encontrar un procedimiento que contenga un principio único en forma pura en todo el proceso, en la Reforma al Procedimiento Laboral el principio de publicidad se da en forma exclusiva respecto de su principio antagónico como es el de secreto de las actuaciones, todo lo cual no deja de ser un avance importante en legislación laboral, ya que permitirá tener conocimiento de quienes han sido constantes infractores de dicha legislación.

2.2.5 Principio Inquisitivo, actuaciones de oficio.

Existen dentro de los principios procesales dos principios de gran importancia, debido a que éstos determinan el inicio, transcurso y fin de un proceso. Dichos principios son el *Principio Dispositivo* y el *Principio Inquisitivo*.

El Principio Dispositivo se caracteriza porque la intervención del juez en el proceso está determinada y condicionada a la actuación y requerimiento de las partes. Así son las partes las que tienen el pleno control sobre sus derechos procesales y sustanciales, acotan o limitan el

⁴⁵ Maturana Miquel, Cristián, opus. cit., Pág. 71

conocimiento que del conflicto tiene el tribunal y determinan el aporte de las pruebas y el avance del proceso.

Por el contrario, el Principio Inquisitivo está caracterizado por la obligación que tiene el tribunal de iniciar de oficio el proceso, realizar todas las investigaciones y recabar toda la prueba posible, como así mismo, el determinar los hechos a probar, por lo que las partes sólo tienen un rol secundario en la consecución del proceso.

La Reforma al Procedimiento Laboral marca una diferencia sustancial respecto del actual procedimiento, esto en base a que el actual procedimiento laboral se rige casi en su totalidad por el “principio dispositivo”, dejando a las partes la facultad de llevar el ritmo del proceso y la forma en como éste se desarrolla, limitando sólo a ciertos casos la facultad del magistrado para actuar de oficio, como ocurre en las medidas para mejor resolver (artículo 454 del Código del Trabajo).

Toda esta dinámica que establece el Código del Trabajo, es modificada por la Reforma, debido a que establece al “principio inquisitivo” como base fundamental de este nuevo procedimiento, suprimiendo casi en su totalidad las facultades que tienen las partes en la consecución del proceso, otorgándoselas directamente al magistrado.

Fácil es sacar esta conclusión con la sola lectura del encabezado del artículo 429 de la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral, el cual

establece que: “El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio”, comprendiendo en dicha actuación la posibilidad de decretar pruebas, aún cuando no las hayan ofrecido las partes, y rechazar aquéllas que considere inconducentes, tomar todas “las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida” no siendo aplicable a este nuevo proceso el abandono del procedimiento.

De igual forma es misión del juez corregir “los errores que observe en la tramitación del juicio” y adoptar las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento.

Como se lee, el juez queda dotado de amplias facultades que le permitan dar una continuidad al proceso en su conjunto, evitando de paso el eternizar el procedimiento mediante la subsanación de los errores que las partes cometan.

No obstante, las únicas limitantes que tiene el juez en el proceso, están dadas en atención al interés de las partes. La primera de estas limitantes es la de no poder dar inicio de oficio al proceso, aún cuando esté en conocimiento de los hechos, dado que dicha facultad es privativa del interés de la parte afectada en sus derechos, y por excepción del Sindicato al cual el trabajador pertenece, o de la Inspección del Trabajo cuando la Ley la ha facultado para dar inicio, por medio de denuncias, al procedimiento tutelar.

La segunda limitación que la Ley impone a las facultades de actuación de oficio por parte del juez, está dada por la imposibilidad de declarar una actuación como nula, cuando ésta no haya comprometido el interés de alguna de las partes actuantes en el proceso, o cuando dicha actuación pueda ser subsanada en el mismo proceso⁴⁶.

Una facultad que concede el nuevo procedimiento al juez, y la cual que merece especial atención, es la de rechazar aquellas pruebas ofrecidas por las partes y que éste considere inconducentes. Dicha facultad tiene por finalidad el no dilatar la consecución del juicio, como el de no desgastar la función jurisdiccional en el conocimiento de pruebas que no producirán efectos en el proceso.

Si bien esta facultad permite la agilización del proceso, no es menos cierto que el sólo rechazo por parte del juez a las pruebas ofrecidas, sin expresión de causal, deja a las partes en indefensión, sin posibilidad para estos de entender cual fue la causa de su rechazo a los elementos de convicción por ellos ofrecidos. Así también lo ha entendido el Ejecutivo, el cual en el mensaje de la Presidenta de la República para el Proyecto de Modificación a la Nueva Ley de Procedimiento, señala la necesidad de

⁴⁶ Boletín N° 455-354, Proyecto de ley que modifica el Libro V del Código del Trabajo como al Ley N° 20.087, pretende modificar esta limitante a la declaración de la nulidad al establecer que sólo podrá ser declarada nula cuando cumpla con un doble requisito el cual es que “el vicio hubiese ocasionado perjuicio al litigante que la reclama Y si no fuese susceptible de ser subsanado por otro medio” situación distinta a la dispuesta por la ley en que ambas eventualidades por separado permiten la declaración de nulidad de la actuación.

reformular el artículo 429, de manera de garantizar el derecho a la defensa de las partes⁴⁷.

Finalizando el análisis de este principio, debemos señalar que merece cierto reparo la eliminación del abandono del procedimiento como forma eficaz de poner término al procedimiento. Se debe recordar que dicha figura tiene por doble objetivo el de castigar al actor que no ha sido diligente en la prosecución del juicio como también, el de dar certeza jurídica a la defensa que tiene el demandado, lo contrario significaría eternizar la incertidumbre del demandado en el resultado de un juicio que puede ver afectado sus derechos, por la falta de criterio o diligencia propia del juez, o sencillamente por la lógica sobrecarga de trabajo a la que el juez pueda estar sujeto, que lo imposibilite de dar una pronta solución al conflicto. Así, si bien la intención es la de evitar demoras innecesarias y obtener la agilización del proceso, no se puede llegar al límite de beneficiar a quien no ha sido constante en su pretensiones.

2.2.6 Principio de Buena Fe.

Otro de los principios que integran el proceso es el de la *Buena Fe*, por el cual las partes que actúen en un proceso deben hacerlo en forma honorable y respetando tanto lo realizado por la otra parte, como también

⁴⁷ Boletín N° 455-354, opus. cit., establece una modificación al artículo 429 por el cual se agrega la frase “mediante resolución fundada”, obligando así al juez a dar cuenta de los elementos que tuvo en consideración para estimar inconducente la o las pruebas presentadas por las partes.

respetando la labor que ejecuta el tribunal, evitando el que las partes actúen dolosamente con el fin de conseguir objetivos contrarios al propio proceso.

Según el Profesor Cristián Maturana, distintas son las medidas que ha adoptado la Ley para hacer valer este principio. Una de las formas en que la Ley persigue respeto de la igualdad y honorabilidad en el proceso, es mediante disposiciones como las que establecen las impugnaciones y recusaciones, las que condenan en costas al litigante temerario, las que impiden que los incidentes sean utilizados como instrumentos dilatorios, las que posibilitan mediante el recurso de revisión anular las sentencias que hayan sido obtenidas mediante el uso de medios fraudulentos, etc.⁴⁸, con ellas el fin perseguido es el de hacer del proceso un instrumento eficaz y digno para la resolución de los conflictos.

Se entiende de esta forma que el legislador fuese previsor al establecer la buena fe como elemento base de este nuevo proceso, ya que no sólo impuso la obligación de que en todo el procedimiento impere este principio, sino que además dotó de poderes suficientes al juez para adoptar todas las medidas que creyese conveniente en la salvaguarda de este principio.

Por estas razones se faculta al magistrado para que tome todas las medidas necesarias para evitar el fraude, la colusión, el abuso del derecho y

⁴⁸ *Maturana Miquel, Cristian, opus. cit., Pág. 78*

las actuaciones dilatorias, obligándolo como contrapartida a agilizar el procedimiento y evitar actuaciones nulas.

2.2.7 Principio de Gratuidad.

En la aplicación de este principio, el legislador da cumplimiento a un deber que le impone la Constitución respecto de la obligación que tiene el Estado de entregar los medios para una defensa jurídica señalando que: “la ley arbitrará los medios para otorgar asesoramiento y defensa jurídica a quienes no puedan procurárselos por sí mismos”, de forma tal que en el cumplimiento de este mandato la Ley Laboral cumple a su vez con lo dispuesto en el primer inciso del artículo 19 de la Constitución, o sea la de asegurar: “La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos”.

Así, la Reforma al Procedimiento Laboral impone la obligación al juez de velar porque todas las actuaciones, trámites o diligencias que se efectúen por parte de funcionarios del tribunal sean gratuitos para las partes, sin necesidad de que éstas gocen de privilegio de pobreza, haciendo al juez disciplinariamente responsable de la contravención a esta obligación. Esta obligación de gratuidad que a su vez es principio de esta reforma, es lógica toda vez que debemos considerar que al menos una de las partes no cuenta con los medios necesarios para pagar a un abogado que lo represente en juicio ni menos las actuaciones de los funcionarios del tribunal. Respecto de este punto el procesalista español Luis Jiménez señala que: “*existe la necesidad de que la justicia administre gratuitamente al menos hasta la*

ejecución de la sentencia..... haciendo a continuación extensivo el beneficio a ambas partes, lo que se explica respecto del empresario por razones de equidad⁴⁹”.

Por su parte, si bien este principio ya está establecido en la redacción actual del Código del Trabajo, en su artículo 427, limita este derecho sólo a los trabajadores que no cuenten con los medios necesarios para asesorarse por un abogado, excluyendo así a aquellas personas que siendo empleadores no cuentan con los medios suficientes para contratar a un abogado que los represente. Recordemos que el actual artículo 427 establece que: “*Los Consultorios Jurídicos de las Corporaciones de Asistencia Judicial, o los abogados de turno, en su caso, representarán y asesorarán gratuitamente a los trabajadores que tengan derecho al privilegio de pobreza*”⁵⁰, de forma tal que cualquier empleador, independiente de la situación económica en que se encuentre queda excluido de la posibilidad de ser patrocinado por alguna de estas entidades. Toda esta situación, que en ciertos casos puede llegar a ser discriminatoria, cambia por la modificación impuesta en el artículo 431 de la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral , que ya en su inciso primero hace extensivo el beneficio o privilegio de pobreza a “*las partes*”, no diferenciando entre empleador o trabajador y haciendo extensiva la defensa letrada gratuita a todas las partes.

⁴⁹ Jiménez Asenjo, Luis “Comentarios al procedimiento laboral español”, 1959, Pág. 82

⁵⁰ Chile, Código del Trabajo, artículo 427.

Una situación distinta es en la que se encuentran las partes respecto de los auxiliares de la administración de justicia (notarios, conservadores, archiveros, etc.), ya que la gratuidad sólo es extensible para quien goce del privilegio de pobreza y no beneficia a todas las partes por igual. Esto es lógico, debido a que estos auxiliares no son funcionarios de los tribunales, por lo que las actuaciones que realizan tienen un costo que deben asumir al desarrollar una actividad pública, pero que sólo le es obligatoria, en cuanto a su gratuidad, cuando quien la solicita no cuenta con los medios suficientes para costearlas.

2.2.8 Principio de Bilateralidad de la Audiencia.

Hemos querido analizar la incorporación de este principio al finalizar el análisis de todos ellos, obedeciendo a una situación fáctica como es la de que el legislador olvidó incluirlo en la mención de los principios que hace el artículo 425 de la Ley de Reforma, para sólo incorporarlo a éste a lo largo de la tramitación del proyecto. Tal es la importancia de este principio, que ya el primer informe emanado de la comisión de trabajo de la Cámara de Diputados, daba cuenta de su pronta inclusión en el Proyecto de Reforma⁵¹.

La instalación de este principio en la Ley, obedece a una razón indiscutible, como es la de que mediante este principio se persigue otorgar a

⁵¹ La inclusión de este principio fue tan obvia que la votación del mismo fue por unanimidad de los integrantes de la comisión (Primer Informe Comisión de Trabajo, Cámara de Diputados, .7 de Septiembre de 2004)

ambas partes la posibilidad de actuar en el proceso, la posibilidad de que ambos puedan ser escuchados y tener las mismas oportunidades de defensa en el proceso.

Por esto, al introducir este principio, se permitió reconsiderar el esquema del proceso laboral propuesto por el Ejecutivo en donde el demandado sólo podría defenderse de los hechos consignados en la demanda, por medio de los descargos que en forma oral pudiese dar de dicho hechos, por el de la posibilidad de hacer estos mismos descargos en forma escrita, todo en pro de equiparar las oportunidades de acción del demandante con las de defensa del demandado.

2.3 De los Principios Procesales en el Derecho Comparado

2.3.1 Principios Procesales en el Procedimiento Laboral Español

En la Ley de Procedimiento Español se hace expresa referencia a los principios que componen el proceso estableciendo, dentro de la Ley, un título especial para este efecto denominado “*De los principios del proceso y de los deberes procesales*”, título en el cual en sólo dos artículos se hace mención a todos y cada uno de los principios que la componen.

Se ha mencionado en reiteradas oportunidades, que la Ley de Procedimiento Laboral Español sirvió de referente y antecedente inmediato

al Foro para la Reforma, por lo cual los principios que componen la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral chileno son copia casi exacta de los establecidos en la Ley de Procedimiento español.

Ha sido de tal inspiración la Ley de Procedimiento Laboral español, que el artículo 425 de la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral chileno es casi idéntico al artículo 74 de la respectiva Ley española, esto porque en el contenido de este artículo también se hace una mención expresa a los principios que conforman el procedimiento. Dice el artículo 74 en su número primero que: “ *Los Jueces y Tribunales del orden jurisdiccional social interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso laboral ordinario según los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad*”⁵², repitiéndose los principios señalados por este artículo con los establecidos por la Ley chilena.

El número dos del mencionado artículo 74, de la Ley de Procedimiento Laboral español repite una idea que ya es mencionada en su número primero, que es la de que la interpretación que hagan los tribunales de las normas que componen la Ley, como en todas las actuaciones que en el proceso se ejecuten, deberán ser realizadas bajo el gobierno de estos principios. Queda clara esta idea en la redacción que se le da a este artículo 74 numeral segundo, el cual establece que: “*Los principios indicados en el número anterior (oralidad, inmediación, concentración y celeridad)*”

⁵² España, *Ley de Procedimiento Laboral*, opus. cit.

orientarán la interpretación y aplicación de las normas procesales propias de las modalidades procesales reguladas en la presente ley”⁵³.

Así la configuración y aplicación que se observa en el Procedimiento Laboral español es similar a la que se trata de imponer a través de la Ley de Reforma Laboral chilena, con el fin de establecer en cada actuación del juez ciertos límites que a la vez le sirvan de directiva de actuación en el proceso.

Otro principio que se repite en la Ley española y en la Ley de Reforma al Procedimiento chileno, es el de *impulso procesal de oficio* o sea, el poder y obligación por el cual el juez tiene una serie de facultades que le permiten realizar las actuaciones importantes en el proceso sin tener que esperar que las partes procedan o delimiten la investigación de éste. Así al igual como ocurre en la Ley de Procedimiento chilena, el artículo 75 de la Ley de Procedimiento Laboral español otorga la facultad – obligación, de tener que rechazar de oficio las actuaciones dilatorias que puedan realizar las partes.

Señala el artículo 75 numerando primero de la Ley de Procedimiento Laboral español que: *“Los órganos judiciales rechazarán de oficio en resolución fundada las peticiones, incidentes y excepciones formuladas con finalidad dilatoria o que entrañen abuso de derecho. Asimismo, corregirán los actos que, al amparo del texto de una norma, persiguen un resultado*

⁵³ España, *Ley de Procedimiento Laboral*, opus. cit.

contrario al previsto en la Constitución y en las leyes para el equilibrio procesal, la tutela judicial y la efectividad de las resoluciones”⁵⁴.

Se puede observar que la intención del legislador español y la del legislador chileno es la de otorgar mayores facultades al juez con la finalidad de no eternizar los procesos, precaviendo que las actuaciones de las partes tengan por finalidad el dilatar el proceso sin hacer que el procedimiento se transforme en una espera casi infinita para quien busca lo que considera como justo.

⁵⁴ España, *Ley de Procedimiento Laboral*, opus. cit.

CAPITULO TERCERO

MODIFICACIÓN A LAS REGLAS COMUNES DEL PROCEDIMIENTO

3.1. Reglas Comunes del Procedimiento.

Tal como ocurrió en la formulación de los principios bases que componen el procedimiento, el legislador estimó necesario hacer toda una reestructuración de las reglas comunes a los procedimientos laborales propuestos, sobre la base de estos mismos principios ya modificados. Desde esta perspectiva, el norte de la modificación de estas reglas comunes es la naciente y sobre exigida necesidad de satisfacción de los requerimientos que se hacen al sistema procesal laboral y que al igual como el Foro para la Reforma al procedimiento lo planteó en su momento, el legislador consideró que la respuesta a las múltiples deficiencias del sistema actual, es la necesaria revisión y reformulación de estas reglas, con la finalidad de hacer un cambio tanto en el fondo del procedimiento como también en la forma en que cada una de las etapas se va desarrollando en el proceso.

Se entiende así, el doble cambio que introduce el legislador con la incorporación de nuevos principios, pasando por las modificaciones de las reglas generales, para terminar con la reestructuración y confección de todo un nuevo grupo de procedimientos en el ámbito laboral.

Es por esto que el legislador comienza las modificaciones a las denominadas *Reglas Comunes*, estableciendo como elemento base el que esta Ley, en si este Código del Trabajo, se basta a sí mismo en todo lo que dice relación con el silencio de alguna de sus normas, pero sin descartar la posibilidad de establecer normas supletorias como las que contiene el Código de Procedimiento Civil. En razón de esto, es que se establecen como normas supletorias las contenidas en los Libros I° y II° de este código⁵⁵.

Con todo, el hecho de hacer referencia expresa al Código de Procedimiento Civil como norma supletoria cuando exista un vacío en las normas sobre procedimiento laboral y éste pueda ser suplido por estas normas, dicha suplencia no podrá realizarse si estas últimas son contrarias a los principios formativos del procedimiento laboral, recordando así la importancia que revisten estos principios y las características con que éstos dotan al procedimiento laboral, siendo los principios que rigen al procedimiento civil más afines al sistema laboral actual que al que se trata de imponer, por lo cual se deja en libertad al magistrado para establecer la forma en que la actuación en particular ha de llevarse a cabo a falta de las normas de procedimiento laboral y de procedimiento civil que no se pudiesen aplicar.

⁵⁵ El Proyecto de Reforma presentado por el Ejecutivo al Congreso, establecía como normas supletorias aquellas contenidas en los libros I°, II° y III° del CPC., sin embargo la referencia al libro III del CPC se eliminó en la Comisión de Legislación y Justicia, sin quedar bien establecidas cuales fueron las causales para su eliminación (el informe señala que se esgrimió como causal el que este libro trata sobre organizaciones sindicales, confundiendo así las normas del Código del Trabajo con las del CPC)

Finalmente, se incorporó todo un nuevo inciso entre la presentación del Proyecto de Reforma al Procedimiento Laboral, por parte del Ejecutivo, hasta la promulgación del mismo. Este nuevo inciso del artículo 432 del Código del Trabajo incorpora otro obstáculo a la supletoriedad de las normas del Código de Procedimiento Civil, al establecer que los silencios de los Párrafos 6° y 7° del título I° del Libro V° del Código del Trabajo (esto es los procedimientos tutelar y monitorio), se deberán suplir en primer lugar por las normas que contienen el Párrafo Tercero de dicho título, debido a que éstas conforman las normas de procedimiento de aplicación general en las normas del trabajo, por sobre aquellas establecidas en el Código de Procedimiento Civil. Si bien esta incorporación es de toda lógica, creemos que es una repetición de lo ya establecido en el Párrafo Cuarto del título preliminar del Código Civil, en lo que respecta a la interpretación de las normas, por cuanto las normas de una ley se interpretarán en forma armónica con las restantes normas de ésta, por lo cual el incorporar este inciso no es más que la aplicación in situ de dichas normas de interpretación⁵⁶.

⁵⁶ La intención del legislador queda clara en las palabras del Honorable Senador Parra quien expresó, en referencia a este artículo que: “esta norma es prácticamente un ritual en la legislación procesal. Ahora bien, Su Señoría dejó expresa constancia de que el criterio de la Comisión atiende al carácter excepcionalísimo de la aplicación supletoria a que se refiere el precepto en análisis, para evitar una desnaturalización del procedimiento laboral, ya que este último es completo y tiene un conjunto de principios vertebradores que le permiten al juez, por la vía de la interpretación, resolver adecuadamente las situaciones que se presenten”. Segundo informe Comisión del Trabajo, segundo tramite constitucional, Cámara de Diputados.

3.1.1 Utilización de Medios Electrónicos en el Proceso.

No existe en el procedimiento laboral actual una norma similar a la que se propone en este artículo 433, por cuanto este último establece una forma de actuación de las partes y del tribunal que hasta ahora no es tratada en otra norma legal.

En la redacción que incorporaba el Proyecto de Reforma, este artículo hacía referencia a los elementos que conforman el proceso, señalando entre ellos a los escritos, documentos y actuaciones de cualquier especie que se presenten en el juicio, sin embargo dicha referencia se eliminó del texto del artículo al fundir su inciso segundo con el primero.

Así la redacción del artículo permite que las actuaciones de las partes, esto es lo que el Profesor Cristián Maturana califica como: *“los actos jurídicos procesales, más o menos solemnes, realizados por o a través del tribunal, por las partes, los terceros o auxiliares de la administración de justicia, de las cuales se deja testimonio en el expediente y deben ser autorizadas por un ministro de fe”*⁵⁷, puedan ser realizadas por medios electrónicos siempre y cuando el tribunal lo autorice previa solicitud de la parte interesada, y no se trate de audiencias.

Esta nueva forma de realizar las actuaciones en el proceso, permite que a través de estos *“medios electrónicos”* se puedan realizar actuaciones

⁵⁷ Maturana Miquel, Cristian, *opus. cit.* Pág. 207.

tan importantes como presentar la contestación de la demanda, requerir la realización de prueba, presentar documentos, etc., por lo cual su regulación no está lejos de ser una imperiosa necesidad, debido a la facilidad que existe en modificar o corromper dichos medios electrónicos.

Conjuntamente a lo ya señalado, es claro que estos medios otorgan una agilidad enorme al proceso, pero es cuestionable la certeza que éstos puedan tener debido a la vulnerabilidad que de por sí gozan estos medios ya que permiten que una persona con conocimientos de informática pueda acceder a ellos y modificarlos. Conocidas son las intrusiones que se han hecho, incluso por niños, a sistemas de seguridad avanzados como son los de la Agencia Espacial Estadounidense o a la Agencia Federal de ese mismo país.

3.1.2 Comparecencia en Juicio.

La modificación que introduce este artículo 434 es la eliminación de los incisos segundo y tercero del actual artículo 427 del Código del Trabajo, lo que sólo ha significado que dichos incisos sean incorporados al artículo 431 de la Ley de Reforma, en lo relativo a las actuaciones que en forma gratuita deban desarrollar las Corporaciones de Asistencia Judicial o el Abogado de Turno.

Lo que amerita un comentario a la comparecencia en juicio está dada por la obligación de ser siempre asistido por un abogado, de forma tal que nunca un trabajador quede en desequilibrio con respecto a la defensa que pueda hacer su empleador. Igualmente, es necesario destacar que esta comparecencia está en directa concordancia con la posibilidad que le asiste al trabajador como al empleador de requerir los servicios gratuitos de la Corporación de Asistencia Judicial, sin hacer distinción por parte de la Ley de una u otra persona.

3.1.3 Cómputo de los Plazos.

Como ya lo hace el Código de Procedimiento Civil, la Ley de Reforma en su artículo 435 establece en forma expresa la fatalidad de los plazos cumplidos, con lo cual se otorga certeza a la actuación, o a la falta de ésta, por parte de quienes tienen un real interés en el proceso. Como es lógico, el legislador creyó conveniente el seguir con la tradición procesal civil de no hacer obligatorio, también para el juez, la fatalidad de estos plazos⁵⁸.

⁵⁸ Necesario es señalar que hasta el Segundo informe de la Comisión de Trabajo del Senado, el Proyecto de Reforma establecía la fatalidad de los plazos para todas las partes del proceso, incluido en éstas al juez de la causa. Dicha disposición no era ajena al espíritu del Proyecto de Reforma, que acorde a lo recomendado por el Foro para la Reforma, requería un cambio radical en la forma en que se actuaba en juicio, entendiendo que los plazos favorecen a todo el sistema y directamente a las pretensiones de las partes.

De igual manera la Ley regula el cómputo de los plazos durante los días feriados, como también la falta de aplicación del “Feriado Judicial” en el cómputo de los mismos⁵⁹.

No obstante a lo ya señalado, se dota al proceso de una continuidad que al menos en el papel debería ser la constante en estos procesos, sin embargo tal como ocurre en el proceso actual, es finalmente la carga de trabajo propia de cada tribunal la que definirá la rapidez de las actuaciones, como se sabe a lo imposible nadie está obligado y en caso de sobre saturación de trabajo, es claro que los tribunales sufran una demora en el conocimiento de los procesos.

3.1.4 La Preclusión como principio base en el Nuevo Procedimiento.

Las modificaciones que introduce la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral específicamente en su artículo 435, hacen referencia a un principio que ni el Código del Trabajo ni este Proyecto mencionan, ni menos establecen como uno de los principios que componen el procedimiento. Se trata del *Principio de Preclusión*, que es la pérdida o extinción de un derecho procesal, que para este artículo tiene como causa la

⁵⁹ Cabe hacer presente que el Proyecto de Reforma establecía la posibilidad de que el juez, a solicitud de las partes, pudiesen pedir que se habilitaran los días feriados y no suspendieran el cómputo de los plazos, esto con motivo de aquellas actuaciones que por necesidad imperiosa no pudiesen esperar el transcurso del plazo. Textualmente establecía el inciso tercero del artículo 437 del proyecto que: Los términos de días que establece este título se entenderán suspendidos durante los días feriados, salvo que el tribunal, por motivos justificados y en resolución fundada, haya dispuesto expresamente lo contrario.

falta de observancia al orden que señala la Ley para el ejercicio de tal derecho.

La redacción de este artículo hace referencia a la pérdida del derecho en forma inapelable para quien ha sido negligente en su actuación dentro del proceso, por lo que el efecto inmediato de su negligencia es la pérdida del derecho que se le concedía. La redacción de este artículo es clara al establecer que:

Artículo 437: “Los plazos que se establecen en este Libro son fatales, salvo aquellos establecidos para la realización de actuaciones propias del tribunal, cualquiera que sea la forma en que se expresen. En consecuencia, la posibilidad de ejercer un derecho o la oportunidad para ejecutar un acto se extingue, por el solo ministerio de la ley, con el vencimiento del plazo.

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”.

Es tal la importancia de este artículo, que no se modifica respecto de la redacción actual que le otorga el artículo 429 del Código del Trabajo, esto debido a que en su redacción se hace aplicación de otro importante principio del procedimiento, que junto al ya señalado principio de preclusión, permiten darle un movimiento constante al proceso. Dicho principio es el de *Orden Consecutivo Legal*, en virtud del cual la Ley deja

de antemano establecido cuales son las actuaciones que se deben realizar en un proceso sin dejar al arbitrio del juez el decidir como y cuando se deben realizar estas actuaciones. La vinculación de estos dos principios, Orden Consecutivo Legal y Preclusión, permite que el proceso no se eternice esperando por ejemplo que se declare rebelde a la parte que no haya actuado en el proceso, sino que esta oportunidad se extinga por el solo ministerio de la ley.

3.2 Las Notificaciones en el Nuevo Proceso Laboral.

En cumplimiento del *Principio de Bilateralidad de la Audiencia*, la forma principal que la legislación ofrece para poner en conocimiento de las partes o de cualquier interesado, de toda y cada una de las actuaciones que se realizan en el proceso es a través de las notificaciones que se realicen, de tal manera que al tomar conocimiento de estas actuaciones las partes puedan legítimamente hacer valer sus pretensiones en el proceso y, a los terceros estar al tanto de actuaciones que les pueden llegar a perturbar su ámbito de actuación.

La importancia de la notificación radica en que las actuaciones judiciales sólo producen efectos una vez que se han puesto en conocimiento de las partes y de terceros. Así lo señala el artículo 38 del Código de Procedimiento Civil, el cual expresa que: “las resoluciones judiciales sólo

producen efectos en virtud de notificación hecha con arreglo a la ley”, con lo cual dota a esta actuación de una importancia trascendental en el proceso.

Como señala el artículo 38 del Código de Procedimiento Civil, ya citado, la notificación se entiende válidamente realizada en la medida que cumpla con lo dispuesto en la Ley, por lo cual es claro que la voluntad de las partes en esta actuación no cumple función alguna. A mayor abundamiento el artículo 39 del citado texto legal dispone que: “para la validez de la notificación no se requiere el consentimiento del notificado”, lo cual refleja que por el solo cumplimiento de lo dispuesto en la Ley, la notificación realizada se entiende perfecta.

Así todo, si bien la Ley de Reforma al Procedimiento sigue en este punto lo establecido en el Proyecto de Reforma presentado al Congreso, no es menor la circunstancia que tanto la Ley como el Proyecto de Reforma marcan una importante diferencia en la forma como se realizan las notificaciones hoy en día, como también en el tipo de notificación que se realiza en cada actuación⁶⁰. A modo de ejemplo de lo ya señalado, está la supresión de Carabineros de Chile como órgano habilitado para realizar las notificaciones laborales, como si ocurre en la redacción actual del artículo

⁶⁰ El artículo 438 del Proyecto de Reforma, actual 436 de la ley, señalaba expresamente 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”* redacción que no cambia en la ley y que es similar a la establecida en el Código del Trabajo, por tratarse de una norma clara y absoluta dentro del procedimiento.

430 del Código del Trabajo, permitiendo como contrapartida que muchas de las actuaciones que se realizan en el proceso sean puestas en conocimiento de las partes por medios electrónicos de información.

Lo anterior es fácilmente verificable al hacer una comparación entre la redacción actual del Código del Trabajo y la que establece la Ley, quedando claro que lo único que se conserva es la obligación de que la primera notificación a las partes se haga personalmente, pues en lo referente a las siguientes formas de notificación conocidas, se hacen en ellas importantes modificaciones.

El inciso segundo del artículo 436 de la Ley de Reforma, deja en claro que las notificaciones cumplen un doble objetivo, el primero que es el de poner en conocimiento las actuaciones realizadas en el proceso y el segundo, es el de considerar a las notificaciones como una forma eficiente y eficaz que existe para que la actuación no sea en caso alguno anulable. Así lo señala el artículo al establecer que en la designación del funcionario encargado de hacer las notificaciones, se deberá poner atención a las circunstancias que hagan de esta notificación eficaz al momento de realizarse, evitando así dilaciones innecesarias.

Otra modificación importante, como ya se señaló anteriormente, es la eliminación de Carabineros de Chile como sujeto encargado de hacer las notificaciones, facultando al juez para designar a la persona idónea para el desempeño de esta función.

Finalmente, se faculta al juez para habilitar horas distintas a las ordinarias para la realización de las notificaciones, o sea en horarios que van más allá de las seis a las veinte y dos horas.

3.2.1 La Notificación Personal.

Sabemos que la forma perfecta en que se pone en conocimiento de las partes el inicio o cualquier actuación del proceso, respetando así el legítimo ejercicio de su derecho a defensa, es por medio de la *Notificación Personal*. Dicha forma de notificar a las partes debe su perfección al hecho de que se hace entrega personalmente al notificado de la copia del escrito en que consta la solicitud efectuada y de la resolución que sobre ella haya recaído, creando plena certeza de la toma de conocimiento de la actuación por parte del notificado.

Se mantiene en la Ley la obligación de realizar la notificación en forma personal cuando se trata de la primera notificación al demandado, como también se mantiene la obligación de realizar notificación personal al trabajador, cuando ésta sea realizada en el lugar en que desempeña sus funciones o presta sus servicios y dicho lugar pertenezca al empleador con el cual litiga⁶¹. De igual forma al tratarse de una forma eficiente de realizar

⁶¹ El artículo 438 específicamente señala que: Cuando se notifique la demanda a un trabajador en el lugar donde ordinariamente preste sus servicios, deberá efectuarse siempre en persona, si dicho lugar corresponde a la empresa, establecimiento o faena que dependa del empleador con el cual litigue.

las notificaciones, se permite a cualquier interesado el realizar todas o cualquiera de las notificaciones en forma personal, a su costa y en la forma establecida por la Ley.

3.2.2 Notificación Sustitutiva de la Notificación Personal.

Se ha mencionado a lo largo de este trabajo, que una de las tareas importantes que se ha impuesto esta Reforma es la de agilizar los procedimientos, acortando y facilitando las actuaciones con el fin de obtener un procedimiento rápido y eficaz. En esta lógica de rapidez y eficacia, el legislador ha considerado la propuesta hecha por el Foro para la Reforma, en la cual se establecía una modificación a los tipos de notificaciones que se realizan en el proceso actual y especialmente en la notificación conocida como “*Notificación por Cédula*” establecida en el artículo 431 del Código del Trabajo, la cual si bien se presenta como un medio idóneo para cumplir con el objetivo de poner en conocimiento las actuaciones, se ha transformado en una forma de notificación ineficiente y absolutamente lenta, debido a los formalismos previos y necesarios que se deben realizar por la parte interesada y por el receptor, para que se pueda llevar a cabo y sea eficaz.

Con el fin de tener un pleno entendimiento de la modificación que se introduce a esta forma de notificación por cédula, se reproducirá la redacción actual del artículo 431 del Código del Trabajo y se analizará en

conformidad a los cambios realizados por la Ley de Reforma: por lo tanto se hará un análisis por separado de cada uno de sus incisos:

Artículo 431 Código del Trabajo: “Si buscada en dos días distintos en su habitación, o en el lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, no es habida la persona a quien debe notificarse, se acreditará que ella se encuentra en el lugar del juicio y cual es su morada o lugar donde ejerce su industria, profesión o empleo, bastando para comprobar estas circunstancias la debida certificación del ministro de fe.

Establecidos ambos hechos, el tribunal ordenará que la notificación se haga entregando las copias a que se refiere el inciso primero del artículo 430 a cualquiera persona adulta que se encuentre en la morada o en el lugar donde la persona que se va a notificar ejerce su industria, profesión o empleo. Si nadie hay allí, o si por cualquier otra causa no es posible entregar dichas copias a las personas que se encuentren en esos lugares, se fijará en la puerta un aviso que dé noticia de la demanda, con especificación exacta de las partes, materia de la causa, juez que conoce en ella y de las resoluciones que se notifican. En caso que la morada o el lugar donde pernocta o el lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, se encuentre en un edificio o recinto al que no se permite libre acceso, el aviso y las copias se entregarán al portero o encargado del edificio o recinto, dejándose testimonio expreso de esta circunstancia. El ministro de fe dará aviso de esta notificación, a ambas partes, el mismo día en que se efectúe o a más tardar el día hábil siguiente, dirigiéndoles carta certificada.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará al caso de notificación contemplado en el artículo 432.”

Los cambios que se hacen respecto de la actual notificación por cédula son importantes. Por una parte, esta nueva notificación no exige que el receptor busque a la persona en dos días distintos, sino que bastará que el receptor tenga certeza del domicilio de la persona a la cual se desea notificar y que no haya sido encontrada, para proceder a hacer la notificación sustitutiva a la notificación personal. Este cambio es importante, ya que significará eliminar del plazo, contemplado en el artículo 431 del Código del Trabajo, al menos un día de actuación por parte del receptor encargado de realizar la notificación, ya que no deberá concurrir “en dos días distintos” sino que en un sólo día a efecto de verificar cual es la habitación o el lugar en que la persona a la cual se quiere notificar, habitualmente ejerce su trabajo, el único requisito requerido es el de dejar constancia de este hecho en el expediente, pero con posterioridad a la realización de la notificación.

Otro cambio importante es que ya no será necesario esperar la orden del tribunal para proceder a esta notificación. Así lo señala el artículo 437 de la Ley de Reforma, que establece que esta forma de notificación se llevará a cabo “*sin necesidad de nueva orden del tribunal*”⁶², con lo cual se

⁶² Específicamente el artículo 437 señala que en el caso que sea imposible hacer la notificación personal por parte del receptor, y siempre que se establezca el lugar de su habitación u oficio, se podrá proceder: “... a su notificación en el mismo acto y sin necesidad de nueva orden del tribunal”

ahorra el tiempo que media entre que se solicita la notificación por cédula y en que esta última es ordenada por el tribunal.

Este cambio introduce así una práctica que se ha transformado en una constante dentro de los Tribunales Laborales, como es la de habilitar por anticipado al receptor para realizar la notificación en la forma establecida en el artículo 431 del Código del Trabajo sin necesidad de una autorización intermedia del magistrado en este sentido, así se dota al menos de agilización a esta forma de notificación.

Luego de realizada la notificación, y al igual que en la redacción actual del artículo 431 del Código del Trabajo, se exige al receptor que envíe una carta certificada a ambas partes dando cuenta de la notificación efectuada. La diferencia radica en que se hace responsable al receptor de los daños que cause a quien se haya visto afectado por la omisión del envío de la carta, y además el tribunal deberá imponerle una sanción que va desde una censura por escrito, pasando por una multa, hasta el imponerle la suspensión de sus funciones, sin que dicha negligencia signifique la nulidad de la notificación ya realizada. De esta manera se busca evitar que el receptor actúe negligentemente al realizar las notificaciones y que en caso de cometer alguna equivocación, la actuación principal no se vea viciada por su falta de diligencia.

3.2.3 Notificación por Aviso o por otros medios.

La Ley modifica la *Notificación por Avisos*, la cual se entiende ser un sustituto a las notificaciones personales o por cédula, que debido a la dificultad que representa el número de personas o la difícil individualización de éstas, permite al interesado realizar la notificación de una resolución por medio de avisos en algún periódico, al establecerla como último recurso a utilizar por parte del interesado, privilegiando otros medios de comunicación que puedan dar certeza de la notificación realizada.

La Ley no establece ni limita la forma en que el juez puede designar el medio por el cual se lleve a cabo la notificación, las únicas limitantes que establece son que el medio utilizado *garantice el derecho a la defensa y los principios de igualdad y de bilateralidad de la audiencia.*

Queda claro que la amplitud de formas que puede adoptar la notificación es infinita, siempre que este medio sea idóneo o eficaz y que además cumpla con los objetivos de igualdad, bilateralidad y derecho a defensa. Cumpliendo estos requisitos la notificación de la demanda podrá llevarse a cabo por medios tan distintos como es el envío de un correo electrónico de lo que es una notificación por cédula.

Respecto de la notificación por aviso realizada en el Diario Oficial, cuando ésta sea ordenada por el tribunal, el Proyecto de Reforma establecía que dicha notificación sólo se realizara en el día primero o quince del mes

en que se efectuara la notificación, perpetuando la forma rígida que hoy establece el Código del Trabajo para la realización de esta forma de notificación, sin embargo en pos de la rapidez del procedimiento, se modificó este artículo de tal forma de permitir que esta forma de notificación se hiciese en cualquier diario de circulación regional o nacional y sin la limitante de tener que hacerlo en días prefijados por la Ley.

Con todo, y sobre la base de lo señalado en el párrafo anterior, cabe hacernos la pregunta si es que la persona del demandado no queda desprotegida al faltarle una forma de tomar conocimiento de la demanda que contra él se litiga, sobre todo cuando ya no existe la certeza del día en que se realizará la notificación y sobre todo cuando se elimina la obligación de repetir por al menos una vez esta notificación por el mismo medio en que se haya realizado, tal y como hoy lo establece el artículo 433 del Código del Trabajo, creemos que si.

3.2.4 Eliminación de la Cédula como forma de notificación.

En concordancia a los principios que conforman la base de este nuevo procedimiento, se ha tratado de dotar a las notificaciones de la mayor rapidez posible sin extirpar de ella la efectividad que se busca con su realización. En esta tarea el legislador creyó conveniente eliminar la notificación por cédula, entendiendo por ésta a aquella que se realiza mediante la entrega de una cédula que contenga copia íntegra de la

resolución y los datos para su acertada inteligencia, como una forma válida de realizar la notificación, sustituyéndola ya sea por notificaciones por medio de carta certificada o bien por la notificación por Estado Diario e intuyendo a ésta como la forma general en que se realizarán las notificaciones por parte del tribunal.

Para finalizar, y a modo de resumen, sólo resta señalar que en la redacción que establece la Reforma al Procedimiento Laboral se contemplan las siguientes formas de notificación:

- a) Notificación Personal de la Demanda, en la manera que hoy la conocemos.
- b) Notificación Subsidiaria de la Personal, que cambia en cuanto no es necesaria una orden del tribunal para proceder a esta forma de notificación (cumpliendo con los requisitos establecidos en el artículo 439 del Proyecto de Reforma).
- c) Notificación por Cualquier Medio Idóneo, según lo determine el magistrado en consideración a las circunstancias.
- d) Notificación por Aviso.
- e) Notificación por Carta Certificada.
- f) Notificación por el Estado Diario.
- g) Notificación Electrónica.

Se hace necesario detenerse en esta última forma de notificación. La *Notificación Electrónica*, tiene por único fin simplificar el trámite de notificaciones; a través de los medios que la tecnología nos ofrece y que se

presentaría por primera vez en un Código de la República, por lo cual no sólo se ganaría tiempo en los procesos, sino que además constituiría una forma de economizar recursos del Estado y de las personas que litiguen⁶³.

3.2.5 Las Notificaciones en la Legislación Extranjera.

3.2.5.1 Legislación Española.

El artículo 53 de la Ley de Procedimiento Laboral español, al momento de señalar las distintas formas que pueden adoptar las notificaciones, lo hace dando mayor libertad para adoptar la forma de notificación más rápida y eficaz para la comunicación que se trate de notificar. Así lo establece este artículo al señalar que *“Los actos de comunicación se efectuarán en forma que se garanticen el derecho a la defensa y los principios de igualdad y de contradicción. Habrán de practicarse por los medios más rápidos y eficaces que permitan su adecuada constancia y las circunstancias esenciales de la misma”*⁶⁴.

⁶³ Sobre la base de este tipo de notificación, electrónica, el ejecutivo a propuesto modificar el artículo 436 del Código del Trabajo, el cual hace referencia al aumento de plazos según la tabla de emplazamiento, considerando que dicha referencia sólo permite una dilación innecesaria en los procesos. Dicha modificación propuesta nos merece ciertos reparos, debido a que parte de una base del todo sesgada como es la de considerar que todas las personas tienen acceso a estos medios electrónicos.

Con todo, aún cuando la modificación propuesta en el proyecto de ley (boletín 455-354) llegara a concretarse, su efecto no sería radical, ya que la ley 20.087 estableció la subsidiariedad del Código de Procedimiento Civil, por lo cual la aplicación del aumento de plazos sería aplicable al proceso laboral toda vez que está concebida como una forma de otorgar una oportuna defensa para las partes.

⁶⁴ España, *Ley de Procedimiento Laboral*, opus. cit.

Queda claro que el legislador chileno sigue la misma ruta que se impuso el legislador español, que es la de acortar lo más posible los trámites del proceso y que una forma para obtener aquello era mediante la modificación de las formas de notificación, haciendo de éstas, actuaciones más sencillas. Se logra ver la similitud que tiene este citado artículo 53 que establece que las notificaciones han de practicarse por los medios que garanticen el derecho a defensa con lo señalado por los artículos 441 y siguientes de la Ley de Reforma, que establece que las notificaciones se harán por cualquier medio que garanticen el derecho a defensa.

Sin perjuicio de lo anterior, la Ley de Procedimiento Laboral español establece que las notificaciones se harán personalmente si las partes asisten a la sede del juzgado o bien en el domicilio de los interesados. Así queda establecido en el artículo 55, que señala: *“Las citaciones, notificaciones, emplazamientos y requerimientos se harán por el Secretario o por quien desempeñe sus funciones, en el local del Juzgado o Tribunal o en el servicio común, si allí compareciesen por propia iniciativa los interesados y, en otro caso, en el domicilio señalado a estos efectos”*⁶⁵.

La legislación laboral española también considera dentro de las formas de notificación a la que se realiza por medio de carta certificada, la cual es utilizada para notificar a los interesados fuera de la sede del juzgado. Una diferencia importante que existe entre la notificación por carta

⁶⁵ España, Ley de Procedimiento Laboral, opus. cit

certificada de la legislación española, respecto de su equivalente chilena, está dada por el hecho de que cuando la carta certificada es entregada a una persona distinta que la del destinatario, el incumplimiento de quien la recibe en la entrega de su cometido es sancionado con multa, siendo una sanción monetaria. Según lo señalado en el artículo 57 N°3 de la Ley de Procedimiento Laboral español: “*Se hará saber al receptor (entendiendo por tal no al encargado de notificar sino a quien recibe la carta), que ha de cumplir el deber público que se le encomienda, que puede ser sancionado con multa de 2.000 a 20.000 si se niega a la recepción, o no hace la entrega a mayor brevedad.*”⁶⁶. Esta sanción se justifica toda vez que la Ley de Procedimiento Laboral español no considera a un funcionario en particular para realizar las notificaciones, sino que encarga esta tarea a los funcionarios de correos quienes deben dejar constancia de la gestión que lleven a cabo y de los datos de quien ha recibido la carta certificada, además no se establece una presunción respecto del día en que se entiende realizada la notificación⁶⁷.

3.3 De los Incidentes

Como sabemos los incidentes son toda cuestión accesoria al juicio que necesita de un pronunciamiento especial del tribunal, generalmente éstos han sido clasificados en razón de si su efecto inmediato es el de

⁶⁶ España, *Ley de Procedimiento Laboral*, opus. cit.

⁶⁷ La Ley de Reforma al Procedimiento Laboral, en su artículo 440, señala que las notificaciones por carta certificada se entienden realizados al quinto día de la entrega a la oficina de correo, plazo que se amplió en la tramitación del Proyecto de Reforma que sólo consideraba un plazo de tres días para esta presunción.

paralizar o no la substanciación de la causa principal hasta su resolución o si por el contrario, no suspenden el curso de la causa principal y se tramitan en cuaderno separado. En el primer caso son llamados de *previo y especial pronunciamiento* y los segundos designados por no revestir este carácter de previo y especial pronunciamiento.

En este nuevo proceso laboral el legislador ha establecido que todos los incidentes serán de previo y especial pronunciamiento, por lo que su tramitación suspenderá la tramitación del asunto principal al cual está vinculado y deberán ser resueltos en el momento mismo que se plantean sin dejar su resolución para la sentencia definitiva.

Así se cambia lo que viene haciendo el Código del Trabajo, el cual en su artículo 457 señala que los incidentes se tramitarán por rama separada y no suspenderán el procedimiento, para ser resueltos en la sentencia definitiva, por la cual si bien la idea del legislador al crear este artículo era la de agilizar el procedimiento mediante la separación de la incidencia de la tramitación principal del proceso, ocurre que quedan pendientes para sentencia definitiva ciertos incidentes que de haber sido resueltos una vez acontecidos ahorrarían una gran cantidad de tiempo y recursos.

De todas formas, en la nueva redacción se deja la libertad al juez para decidir aquellos casos que según su criterio sea conveniente el resolver el incidente en la sentencia definitiva, esto en razón de la complejidad que tenga el incidente deducido. Con todo, el no señalar los criterios por los

cuales el juez podrá considerar cuando un incidente reviste la suficiente complejidad como para dejar su resolución para sentencia definitiva, podrá llevar a éste a entregar toda la resolución de incidentes para sentencia definitiva.

Sin embargo, estimamos que aún cuando el artículo 443 de la reforma no lo señala, en aplicación supletoria del Código de Procedimiento Civil se puede señalar que existen ciertos incidentes que el tribunal podrá resolver de plano sin necesidad de conferir traslado a la otra parte y por el sólo mérito de la solicitud que se promueve, así ocurre por ejemplo cuando el incidente que se promueve no tiene relación alguna con el asunto principal del que se conoce en el juicio, por lo que el tribunal estará facultado para rechazarlo de plano (artículo 84 inciso 1º) o en aquellos casos en que el incidente no se haya promovido inmediatamente una vez ocurrido el hecho que motivó la solicitud, caso en el cual el tribunal deberá rechazar la solicitud de promover este incidente (artículo 85 inciso 1º). El guiarse por estas normas permite al juez tener una base de consideración de la complejidad de los incidentes y de la resolución de ellos.

3.4 De las Medidas Cautelares.

Al definir las medidas cautelares, el Profesor Cristián Maturana las define en base a los efectos que éstas buscan producir, circunscribiendo a las medidas cautelares en un concepto general como “*aquellas resoluciones*

que se dictan durante el curso de un proceso y que tienen por objeto el otorgar al actor la anticipación provisoria de ciertos efectos de la providencia definitiva, para prevenir el daño jurídico que podría derivar del retardo en la dictación de la misma”⁶⁸, caracterizándolas por su carácter provisorio, con un fin inmediato que es el de evitar un daño temido.

El legislador adopta una modalidad similar a la dada por el Profesor Cristián Maturana, al definir las medidas cautelares, caracterizándolas por el efecto que buscan producir y estableciéndolas como parte de las funciones que cumple el juez que a su vez son derecho y obligación en su actuar.

El legislador ha sido absolutamente explicativo y funcional respecto de las medidas cautelares. Primeramente señala que éstas son parte de las funciones que tiene el juez, definiendo en el inciso primero a las medidas cautelares en base a esta función como: *“aquellas que tienen por efecto asegurar el resultado de la acción, así como para la protección de un derecho o la identificación de los obligados y de su patrimonio”*⁶⁹, con esto permite delimitar la finalidad última de estas medidas, esto es asegurar que las pretensiones deducidas al menos tengan un resolución en cuanto a su fondo.

⁶⁸ Maturana Miquel, Cristián “Las Medidas Cautelares”, Pág. 9

⁶⁹ Artículo 444 inc. Primero: “En el ejercicio de su función cautelar, el juez 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 de su patrimonio”.

De igual manera en el inciso final de este artículo se establece cuales son las prerrogativas que tiene el juez y que medidas puede establecer con la mira de cumplir con los fines impuestos en el inciso primero.

El jurista argentino Ramiro Podetti, definió a las medidas precautorias como: “*actos procesales del órgano jurisdiccional adoptados en el curso de un proceso de cualquier tipo o previo a él, a pedido de interesados o de oficio, para asegurar bienes o pruebas o mantener situaciones de hecho o para seguridad de personas o satisfacción de sus necesidades urgentes*”⁷⁰, abarcando en esta definición a todos los aspectos que pueden tomar las medidas cautelares ya sean éstas probatorias, precautorias, personales, etc. Dentro de las clasificaciones que hace la doctrina respecto de las medidas cautelares, la más conocida y usada es la que se hace a partir del establecimiento de las Medidas Prejudiciales en el Código de Procedimiento Civil en sus artículos 273 a 289. Así la doctrina ha subdividido estas medidas prejudiciales en Medidas Prejudiciales Preparatorias o propiamente tales, Medidas Prejudiciales Probatorias y Medidas Prejudiciales Precautorias.

Respecto de las Medidas Prejudiciales Preparatorias, éstas se han definido como: “*los actos jurídicos procesales anteriores al juicio, que tienen por objeto preparar la entrada a éste*”⁷¹ y que el legislador las menciona en este artículo al señalar en el inciso segundo que las medidas

⁷⁰ Podetti J, Ramiro “*Derecho Procesal Civil, Comercial y Laboral*” Vol. IV “*Tratado de las Medidas Cautelares*”, Pág. 22.

⁷¹ Maturana M, Cristian “*Las medidas cautelares*”, opus. cit. Pág. 11.

precautorias se podrán disponer incluso antes de su presentación. Como requisito exigido para poder interponerlas, está el de acreditar el fundamento del derecho que se reclama, sin necesidad de exigir fianza o garantía alguna a quien las solicita. Entre estas medidas están la declaración jurada acerca de algún hecho relativo a la capacidad para comparecer en juicio, la exhibición de la cosa que vaya a ser objeto de la acción que se trata de entablar, etc., establecidas en el artículo 273 del Código de Procedimiento Civil y que en forma supletoria se aplican a las normas de procedimiento laboral.

Si bien la Ley de Procedimiento no lo menciona, el Código de Procedimiento Civil en su artículo 287 señala que para solicitar estas medidas, incluyendo en éstas a las preparatorias, a las probatorias y las precautorias, es necesario “*expresar la acción que se propone deducir y someramente sus fundamentos*”, por lo que creemos que en este nuevo procedimiento laboral también es necesario señalar la acción que se trata de deducir, sobre todo cuando se trate de las preparatorias, como parte del fundamento de protección al derecho o situación que se trate de proteger.

De igual forma el legislador establece las otras dos medidas prejudiciales, las Probatorias y las Precautorias. Las Medidas Prejudiciales Probatorias se definen como “*los actos procesales anteriores al juicio, que tienen por objeto obtener la rendición de los medios de prueba establecidos por el legislador que pudieren ser con posterioridad durante el juicio de difícil realización o recayeren sobre hechos que pudiesen fácilmente*

*desaparecer” y las Medidas Prejudiciales Precautorias definidas como “las providencias pronunciadas por el tribunal a petición del sujeto activo del proceso, que tienen por finalidad asegurar el resultado de la petición hecha valer, cuando se ha demostrado durante el curso del procedimiento la apariencia de la existencia de la pretensión cuya satisfacción se pretende y existe el peligro de que ella puede ser burlada antes de la dictación de la sentencia definitiva”*⁷². Ambas medidas prejudiciales son tratadas en el artículo como posibles medidas que pueden solicitar las partes y que puede conceder el tribunal.

Respecto del procedimiento que se debe seguir para solicitarlas, debemos distinguir las Medidas Prejudiciales Propiamente tales de las Medidas Precautorias. Las primeras podrán ser solicitadas antes de la presentación de la demanda, fundamentando esta petición en la existencia de un derecho que se puede ver amenazado (artículo 444 Proyecto de Reforma y artículo 287 Código de Procedimiento Civil), además no es necesario el rendir fianza ni garantía al momento de solicitar esta medida. Una vez presentadas estas medidas prejudiciales y decretadas por el tribunal, el solicitante tendrá un plazo de diez días para presentar la demanda, en caso de no ser presentada, las medidas caducarán de pleno derecho y el solicitante será responsable por el perjuicio causado. Si el peligro de daño para el solicitante persiste, el tribunal podrá prorrogar la vigencia de estas medidas por el tiempo que él estime necesario siempre y cuando el peligro sea que existan evidencias del inminente término de la

⁷² Maturana M, Cristian “Las medidas cautelares”, opus. cit. Pág. 39 y 46.

empresa o de su insolvencia. Por último, si al momento de presentar la demanda los peligros que fueron fundamento para decretar las medidas prejudiciales persisten, estas pasarán a ser medidas precautorias a favor del solicitante.

En cuanto al procedimiento para solicitar las medidas precautorias, el artículo sólo señala que éstas podrán ser solicitadas en cualquier estado de la causa y que se podrán decretar y hacer efectivas aún cuando no se haya notificado de estas medidas a la persona que se verá afectada por sus efectos inmediatos. Como el artículo no menciona los requisitos para solicitarlas, debemos remitirnos a lo que establece el Código de Procedimiento Civil en su Título V Libro II dentro de los cuales están el de existir una solicitud de la parte activa en cuanto a requerir la medida; debe existir una demanda deducida por el solicitante; el demandado debe poseer bienes ya que sobre éstos recae la medida precautoria; y el demandante debe acompañar comprobantes que constituyan a lo menos una presunción grave del derecho que se reclama.

En cuanto a si es necesario o no el rendir caución, estimamos 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. Por último una particularidad de las medidas precautorias es que éstas no se encuentran limitadas al artículo 290 del Código de Procedimiento Civil, por el contrario se pueden extender a toda medida que tenga por fin el asegurar la

pretensión deducida, así lo señala el artículo 290 del Código de Procedimiento Civil al establecer que: “...podrá también el tribunal, cuando lo estime necesario y no tratándose de medidas expresamente autorizadas por ley...”

Finalmente, este artículo fue objeto de múltiples indicaciones a lo largo de la tramitación del Proyecto de Reforma. Sólo basta señalar que en el Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, se hicieron a este artículo al menos cuatro indicaciones, las que iban desde modificaciones al texto completo exigiendo que se determinaran el monto de los bienes sobre los cuales recaerían las medidas precautorias y el de afianzar dichas medidas, indicación propuesta por el Senador Jaime Orpis, hasta la de la simple modificación en la redacción del artículo. Sin embargo, dichas indicaciones no fueron aceptadas en su tramitación, quedando el artículo y por esto las medidas cautelares, en iguales circunstancias a las establecidas en el Proyecto de Reforma.

3.5 De las Costas.

El legislador no sólo estableció normas de características netamente procesales, sino que también estableció en algunas de ellas, ciertas disposiciones con un matiz económico, con el fin de resolver ciertos problemas que se presentan al momento de determinar el pago de las costas personales y procesales.

Artículo 445: “*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 y obtiene en el juicio, las costas personales a cuyo pago sea condenada la contraparte pertenecerán a la respectiva Corporación de Asistencia Judicial, al abogado de turno, o quien la ley señale”⁷³.

Debemos distinguir lo que son las costas procesales de lo que constituyen las costas personales. Las costas personales son aquellos gastos en que las partes deben incurrir con ocasión de la contratación de un abogado patrocinante y un apoderado para que los represente en el juicio, a diferencia de las costas procesales que se refieren a los gastos por la tramitación del juicio mismo, principalmente los gastos por concepto de notificaciones y otras gestiones que realizan los receptores judiciales. Respecto de las costas procesales, en base al principio de gratuidad éstas quedarán cubiertas por el Estado, ya que las actuaciones que realizan el tribunal y los funcionarios son gratuitas para las partes. En tanto las costas personales serán cubiertas por la parte que haya sido condenada a pagarlas, quedando plenamente establecido que éstas pertenecerán a la Corporación de Asistencia Judicial o a quien la ley señale y haya asistido al trabajador.

⁷³ *Ley que sustituye el Procedimiento Laboral, opus. cit.*

También este artículo termina con una práctica que en ciertas Corporaciones de Asistencia Judicial se hizo una constante, que es la de no insistir respecto de la declaración de las costas por parte del juez, limitándose sólo a exigir al patrocinado un porcentaje de lo que éstos hayan obtenido en el juicio.

CAPÍTULO CUARTO

MODIFICACIÓN AL PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN GENERAL.

4.1 La Demanda.

Las nuevas normas sobre el Procedimiento de Aplicación General comienzan, al igual como lo hacen gran parte de los códigos de procedimiento, con la formulación de la estructura y contenidos de la que por regla general es la primera actuación del proceso, esto es con la regulación de la Demanda.

El artículo 446 de la Ley de Reforma, que trata sobre los requisitos de la demanda, no sólo hace una modificación en la redacción de los numerales actuales del artículo 439 del Código del Trabajo sin modificar sustancialmente lo que este artículo dispone. Sin embargo, el cambio importante que se incorpora a este artículo, está en la adición de nuevos incisos en conformidad al cambio que se produce en los principios formativos del procedimiento. Así, para entender los cambios introducidos es necesario el transcribir el artículo 446 de la Ley de Reforma al Procedimiento, dividiendo y analizando por separado cada una de sus partes.

En su primera parte, esto es en los numerales del Artículo 446, se establece que : “*La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener:*

- 1. La designación del tribunal ante quien se entabla;*
- 2. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y en su caso de las personas que lo representen, y naturaleza de la representación;*
- 3. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado;*
- 4. La exposición clara de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta; y*
- 5. La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal”⁷⁴.*

Esta primera parte no tiene grandes cambios respecto de la redacción actual del artículo 439 del Código del Trabajo, limitándose a sustituir en su número cuarto la frase “*fundamentos de derecho*” por la de “*consideraciones de derecho*”. La definición de fundamento según la RAE es la “*de principio o base de una cosa*” y la de consideraciones es la de “*examen atento*” que si bien significan cosas distintas al estar relacionadas con la palabra “derecho” nos muestra la necesidad de señalar el articulado del cual se va a apoyar en la demanda, algo de lo cual el número cuarto del artículo 439 del Código del Trabajo ya hacía referencia.

⁷⁴ Chile, *Proyecto de Ley que sustituye el Procedimiento Laboral*, opus. cit.

Distinto ocurre en el numeral quinto en la que se cambia la palabra “*clara*” por la de “*concreta*”. La diferencia radica en que la palabra clara es definida como “*lo que se distingue bien, limpio o puro*”, en cambio concreta es definido “*todo objeto considerado en sí mismo con exclusión de lo extraño o accesorio*”, por lo que el legislador quiere realzar la idea de que el demandante circunscriba las peticiones o pretensiones realizadas en la demanda, sin extenderse más allá de los estrictamente solicitado.

El cambio fundamental se establece al agregarse tres incisos por este artículo 446, de manera de adecuar los requisitos de las demandas a las distintas formas que adoptan los procedimientos introducidos por la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral. los cuales establecen lo siguiente:

En los nuevos incisos introducidos por el Artículo 446 de la Ley de Procedimiento, se establece que : “*Conjuntamente con la demanda se podrán acompañar instrumentos y solicitar las diligencias de prueba que se estimen necesarias.*

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

Cuando se demanden períodos de cotizaciones de seguridad social impagas, el juez de la causa al conferir el traslado de la demanda, deberá ordenar la notificación de ella a la o las instituciones de seguridad social a las que corresponda percibir la respectiva cotización. Dicha notificación se

efectuará a través de carta certificada, la que contendrá copia íntegra de la demanda y de la resolución recaída en ella o un extracto si fueren muy extensas.”⁷⁵.

El inciso segundo es concordante con toda la modificación que se trata de implementar y que persigue el de un procedimiento rápido, debido a que incorpora la posibilidad de que el demandante pueda solicitar diligencias probatorias o el acompañar instrumentos antes de la audiencia, haciendo que el procedimiento adopte no sólo una rapidez mayor a la del procedimiento actual, sino que también haciendo de éste un procedimiento más eficaz.

Distinto es el objetivo que persigue el inciso tercero, ya que su fin no es la rapidez del procedimiento sino que la eficacia de éste, ya que al demandar a una entidad o institución de seguridad social se hace necesario el presentar, como requisito de la demanda, la resolución final que haya dado la respectiva institución respecto del conflicto que se trata. Este inciso se conjuga con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 447 introducido por la Ley de Reforma, por el cual el juez de oficio no admitirá a tramitación la demanda deducida cuando no se haya dado término en forma previa a los procedimientos administrativos iniciados por requerimientos a las instituciones de previsión y seguridad social.

⁷⁵ Chile, *Ley que sustituye el Procedimiento Laboral*, opus. cit.

El inciso cuarto persigue un doble objetivo, que es el de asegurar la rapidez del procedimiento y de la eficacia de éste, por medio de la obligación impuesta de notificar a las instituciones de seguridad social cuando se entable una demanda por falta de pago de algún período de éstas, de forma de que éstas pongan en conocimiento del tribunal de la veracidad o falsedad de los fundamentos de la demanda, por lo que se evita el avanzar en un proceso que tenga por fundamento el no pago de cotizaciones que si se encuentren pagadas y al día, como también el de hacerlas parte en el proceso cuando quien deba perseguir el pago de las cotizaciones impagas sea la propia institución de seguridad social.

Este último inciso tiene una gran importancia en virtud de los cambios introducidos por la Ley N° 20022 y la Ley N° 20023, por las cuales se hace parte importante del proceso de cobro de cotizaciones adeudadas, a las propias instituciones que están a cargo de la administración de éstas llegando al punto de hacerlas responsables por la incobrabilidad a los deudores en el pago. En lo puntual, la Ley N° 22023 introduce una importante modificación a la Ley N° 17322, sobre normas de cobranza judicial de imposiciones, al disponer la introducción del nuevo artículo cuarto por el cual a requerimiento del trabajador o del sindicato que lo representa el tribunal ordenará que la Institución de Seguridad Social se haga parte en el proceso como demandante bajo apercibimiento de tener a esta institución por responsable de los perjuicios que la falta de pago haya ocasionado en el trabajador. Así, la conjunción del inciso final del artículo 446 de la Ley de Procedimiento Laboral sumada a la modificación al

artículo 4 y siguientes de la ley 17322 permitirán subsanar un problema de larga data, como es la de la inactividad en el cobro de cotizaciones adeudadas por parte de las instituciones encargadas de su administración.

Como es claro una vez ingresada la demanda al tribunal, se dotó por parte del legislador al juez del trabajo de la facultad para declararse incompetente para conocer de la demanda interpuesta, señalando cual es el tribunal competente y enviando a éste los antecedentes presentados. Sin embargo, aún cuando estas medidas permiten dar una continuidad al proceso, al remitir los antecedentes en forma automática por el tribunal al que cree competente, creemos que la redacción final de este artículo 447 debió incorporar lo establecido para él en el Proyecto de Reforma, de manera de que con la finalidad de darle eficacia al procedimiento, el juez tuviese poder suficiente para subsanar los errores que se presenten en la demanda y para advertir a las partes de los errores que hayan cometido en la presentación de la demanda⁷⁶.

Como se mencionó, el legislador había considerado necesario el establecer como obligatorio para el juez el advertir a la parte demandante de los errores u omisiones en los que haya podido incurrir, estableciendo como único requisito el plazo de cinco días como tope para hacer las

⁷⁶ El Proyecto de Reforma establecía en el Artículo 447 que: “El juez, de oficio, advertirá a la parte de los defectos u omisiones en que haya incurrido en la demanda, a fin de que los subsane dentro del plazo de quinto día, bajo el apercibimiento de tenerse por no presentada la demanda si así no lo hiciere. De la misma forma, cuando se estime incompetente para conocer de la demanda, lo declarará así, señalando el tribunal competente” otorgando mayores posibilidades de corrección de la demanda, de las que dispone la redacción final del artículo .

correcciones, de esta forma se establece un mecanismo eficiente de control y corrección a la demanda que se presente.

Similar objeto tuvo el legislador al imponer la necesidad de declarar la caducidad de la acción cuando ya haya transcurrido el plazo para hacer valer la acción y así evitar que sea el demandado quien tenga que solicitar la declaración de caducidad en una etapa posterior a la presentación de la demanda evitando así un desgaste de la función jurisdiccional. Como es sabido la caducidad es una sanción, establecida en el Código del Trabajo, por la falta de un oportuno ejercicio de una acción dentro de un plazo determinado y que, por cierto, no debe ser confundida con la institución de la prescripción.

En materia laboral, un plazo de caducidad se encuentra establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, a propósito del plazo que tiene un trabajador para reclamar, cuando considere que la terminación de su contrato de trabajo no se ha ajustado a derecho.

Conjuntamente a lo ya señalado, en cuanto a la admisión de la demanda, el juez debe desestimar las demandas presentadas en contra de las instituciones de previsión y seguridad social, cuando no se haya acompañado la resolución final de la respectiva entidad requerida por parte del demandante, con la finalidad de beneficiar las soluciones que se puedan dar a través de mecanismos de solución de carácter administrativo.

4.1.1 De la Acumulación de Demandas.

Ya se mencionó en el análisis a los principios que componen el nuevo procedimiento laboral que acompañado del Principio de Rapidez está el de Economía Procesal, por lo que el Legislador ha estimado conveniente el dar la posibilidad de intentar distintas acciones en contra de un mismo demandado, de tal manera que en caso de tener más de una acción no signifique más de un juicio, por lo que lógicamente se evita un desgaste innecesario para los tribunales.

En el mismo curso de ideas se hace necesario el señalar que, según lo establecido por el legislador, acciones a las que les correspondan distintos procedimientos no sean iniciadas en un mismo juicio, pero que en caso de que una sea vinculante para otra, el plazo de prescripción de la que está sujeta a la resolución de la primera no corra si no hasta que ésta no sea resuelta y quede ejecutoriada.

Si bien el actual Código del Trabajo no lo establece, si lo hace el Código de Procedimiento Civil en sus artículos 92 y siguientes, al señalar que el juez tiene la facultad de acumular las causas, esto es, de transformar similares causas de distintos actores en contra de un demandado en sólo una, de manera tal que no sólo se ahorra en desgaste al sistema judicial, sino que hace más fuerte las acciones de los actores. Los únicos requisitos establecidos por el legislador para realizar esta acumulación de causas están dados por la necesidad de que las causas se hallen en un mismo estado de

tramitación y que esta acumulación no entorpezca, entrase o retarde a cualquiera de ellas.

De igual forma, en la tramitación del Proyecto de Reforma, se creyó necesario el incorporar la posibilidad de que la parte no peticionaria pudiese oponerse a esta acumulación dentro de un plazo razonable, tercero día, como también de que el tribunal ordenase mutuo propio el dejar sin efectos la acumulación de las causas.

4.1.2 Análisis y Comparación del Procedimiento de Aplicación General

Cuando se trata de hacer un análisis al procedimiento de aplicación general establecido por la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral, es necesario el hacer un estudio de los cambios que sufrió este procedimiento a lo largo de su tramitación y hasta convertirse en el procedimiento que hoy regula la Ley. En pos de su mayor entendimiento, y en la medida que la extensión de este trabajo lo permite, se realizará un examen comparativo del procedimiento de aplicación general establecido en el Proyecto de Reforma y la forma final que el procedimiento adoptó en la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral.

Como hemos mencionado, el legislador no ha querido hacer sólo una modificación en los principios del procedimiento, sino que, también la modificación ha incluido etapas del proceso y la modificación de los plazos,

acortándolos, en su gran mayoría, lo que produce que nos encontremos con un nuevo proceso, que al menos en el papel parece más rápido.

Ya se ha mencionado que la estructura de la demanda en el nuevo proceso laboral no varía en demasía con la que actualmente se establece en el Código del Trabajo, de forma tal que los cambios en el procedimiento no se radican en el inicio del mismo, sino que en la tramitación de éste. El comienzo del nuevo procedimiento laboral es similar y común tanto al procedimiento establecido por el Código del Trabajo, el Proyecto de Reforma y el establecido finalmente por la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 450: “Admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámites, citar a las partes a una audiencia única a fin de que tengan lugar los actos de conciliación y juicio, fijando para tal efecto, dentro de los cincuenta 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.

El plazo para la realización de la audiencia a que se refiere el inciso anterior, se aumentará en la misma forma establecida en el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil”⁷⁷.

En un resumen del esquema actual del proceso laboral, podemos señalar que tenemos definidas distintas etapas, importantes y correlativas

⁷⁷ Chile, Proyecto de Ley que sustituye el Procedimiento Laboral, opus. cit.

unas de las otras. Entre estas etapas definidas están la de presentación de la demanda, la de contestación de la misma, la audiencia, y finalmente la sentencia, mediando entre ellas al menos tres notificaciones para las partes y terceros actuantes en el juicio, siguiendo el esquema que establece el Código Procedimiento Civil en su procedimiento de aplicación general. De hecho el artículo 440 del Código del Trabajo establece que: *“Admitida la demanda a tramitación, se conferirá traslado de ella al demandado para que la conteste por escrito”*, por lo que se hace necesario el esperar la contestación a la demanda por parte del demandado, luego que ésta haya sido exitosamente notificada. Se sigue a esto lo establecido en el artículo 442 del citado código que agrega que: *“Contestada que sea la demanda,el tribunal recibirá de inmediato la causa a prueba y fijará los puntos sobre los cuales ésta deberá recaer”*, continúa señalando que : *“En la misma resolución y sin más trámites, citará a las partes a una audiencia de conciliación y prueba para un día no anterior al octavo ni posterior al décimo quinto día siguiente a la fecha de notificación de la resolución.”*⁷⁸, con todo, queda de manifiesto la necesidad de que existan tanto la etapa de contestación de la demanda como la de audiencia de conciliación y prueba, absolutamente distintas y separadas en el tiempo una de la otra.

El conjunto de estas rígidas etapas, logran fácilmente que un procedimiento en primera instancia pueda durar alrededor de dos años, todo lo cual generalmente afecta directamente al trabajador, quien espera en los

⁷⁸ Chile, Código del Trabajo.

resultados del juicio el obtener algún tipo de compensación económica a los perjuicios que le ha causado el término de la relación laboral.

Bajo las circunstancias actuales, el legislador innova mediante la presentación de un procedimiento, que imbuido en los nuevos principios formativos, pretende dotar de una agilidad y certeza a los procesos laborales.

La Ley de Reforma al Procedimiento Laboral estructura el nuevo procedimiento cuyo inicio se realiza por medio de la demanda presentada. Una vez admitida ésta a tramitación, el tribunal en forma inmediata debe fijar el día y hora para la celebración de una audiencia para un día no superior a treinta contados desde la admisión de la demanda. Esta audiencia, que en el esquema impuesto por la reforma al procedimiento, es la primera audiencia de un total de dos que deben ocurrir a lo largo del proceso y se presenta en el mismo como una audiencia de Contestación, Oferta u ofrecimiento de prueba y de conciliación.

Esta audiencia es uno de los importantes cambios introducidos en la tramitación del Proyecto de Reforma al Procedimiento Laboral, que la distingue tanto del Código del Trabajo, en el cual sólo se contempla una única audiencia luego de la contestación de la demanda, como del Proyecto de Reforma al Procedimiento, el cual disponía de la celebración de una única audiencia para un día no superior a cincuenta días luego de aceptada a tramitación.

En lo particular, el sistema de una única audiencia que disponía el Proyecto de Reforma en la cual las etapas de contestación de la demanda y la de audiencia de prueba se fundían para formar sólo una. Todo esto producía un cambio importante, pues se eliminaba la contestación de la demanda como una etapa marcada en el proceso, además de paso se eliminaba la gran cantidad de tiempo que transcurría desde la presentación de la demanda hasta la de audiencia de prueba, lo que en muchas ocasiones actuaba como disuasivo para quien presentaba la demanda y no tenía los medios para pagar a un abogado y a un receptor, teniendo que someterse a la espera de una notificación de la demanda y luego de la audiencia, trascurriendo entre una y otra un plazo superior a los seis meses⁷⁹. Sin embargo, el esquema de una sola audiencia, en donde la única opción de contestación de la demanda era la de realizarla en forma oral y en la misma audiencia, vulneraba la posibilidad de una legítima defensa para el demandado y de paso rompiendo con el principio de la bilateralidad de la audiencia.

La oposición a este esquema de una sola audiencia, la hizo motivo de más de cien indicaciones por parte del Ejecutivo y del Senado, entre las cuales se proponían alternativas de una sola audiencia con contestación del

⁷⁹ Al momento de presentar el proyecto y a lo largo de gran parte de la tramitación de éste, la idea de concentrar gran parte de las actuaciones en una sola etapa, tenía por objeto el no otorgar oportunidad para dilaciones innecesarias en el proceso. En este sentido el Ministro del Trabajo Sr. Ljubetic señaló que “La audiencia es el momento esencial de la tramitación y en ella deben quedar resueltas todas las cuestiones importantes. En la audiencia deben realizarse el máximo de diligencias: contestación, prueba e incidentes. Así, se evitará uno de los inconvenientes del procedimiento actual, cual es que entre hitos específicos del procedimiento se abra un conjunto de posibilidades de recursos y presentaciones que lo dilaten excesivamente”. Segundo informe Comisión de Trabajo y Previsión Social, en segundo trámite constitucional.

demandado en forma escrita como el de dos audiencias sucesivas o la combinación de ambas en distintos tipos de formas, todo con la finalidad del desarrollo equilibrado del proceso⁸⁰.

En este punto es bueno citar al Senador Bombal, a objeto de entender cual era el ambiente que se vivía en las discusiones del proyecto y la posibilidad que cabía de vulnerar el principio de la bilateralidad en pro de una excesiva rapidez del proceso. El Senador Bombal señalaba que:

El principio in dubio pro operario es aplicable al Derecho Laboral sustantivo, y no al Derecho Procesal Laboral, porque este último es un tipo más de proceso judicial.

Me parece bien que ese principio esté presente en el Derecho Laboral sustantivo. Cuando surge una controversia y es llevada a juicio, estimo que se debe asegurar de la manera más exhaustiva -para que esta reforma tenga plena eficacia- el debido proceso y que las partes cuenten con garantías absolutas respecto a sus derechos.

Dentro de los perfeccionamientos que se desean llevar a cabo en la discusión particular, pienso que ese punto debería ser analizado con mucho cuidado. No en vano, representantes de distintas organizaciones plantearon

⁸⁰ El Boletín de Indicaciones, en segundo trámite Constitucional, daba cuenta de las distintas alternativas propuestas, entre estas la establecida por el Presidente de la República, la cual señalaba que: “Artículo 448.- El procedimiento regulado en este Párrafo, se desarrollará en dos audiencias, la primera preparatoria y la segunda de juicio” proponiendo la forma de procedimiento que finalmente adoptó la ley.

su inquietud ante el exceso de agilidad que reviste el proceso -todos coincidieron en que es muy importante hacerlo más expedito-, pues se corre el riesgo de pasar a llevar principios fundamentales del debido proceso, los cuales, por lo demás, forman parte de las garantías que la Constitución otorga a todos los chilenos⁸¹.

El planteamiento anterior es del todo importante al momento de entender cual fue el objeto de modificar un procedimiento que en su mayor parte contenía todas las actuaciones en una única audiencia, sin considerar la defensa del demandado, en pro de una rapidez que podía llegar a ser pernicioso por la falta de oportunidades de defensa.

Finalmente, el procedimiento adoptado por el legislador fue el de dos Audiencias, una primera Preparatoria, en la cual se desarrollan la contestación de la demanda, el ofrecimiento de prueba y el llamado a conciliación entre otras actuaciones, para luego continuar con la Audiencia de Juicio.

4.2 De la Audiencia Preparatoria.

Como se ha señalado, una vez admitida la demanda el tribunal deberá citar a las partes a una audiencia preparatoria. En esta citación debe hacer constar el día y hora en que esta audiencia esta se llevará a cabo en un plazo

⁸¹ Sesión Número 21 del Senado, del 3 de Agosto de 2005.

no superior a treinta días desde que ha sido admitida la demanda a tramitación.

En la citación va inmersa la sanción por la falta de asistencia a esta audiencia, señalando en ella que se harán efectivas todas las resoluciones sin necesidad de notificación a éstas. De igual forma a como ocurre en el Procedimiento Laboral, en esta citación se conmina a las partes a concurrir a la audiencia preparatoria con todos los medios de prueba que pretendan hacer valer en juicio, lo que se ha denominado ofrecimiento de prueba.

En el Proyecto de Reforma no se daba la situación de una audiencia preparatoria. Esta etapa como tal no existía, y la posibilidad de una audiencia previa a la del juicio, en la que se pudiese contestar la demanda en forma escrita o hacer un ofrecimiento de prueba no existía. En ella, luego de acogida la demanda a tramitación se establecía una audiencia de juicio la cual constituía el eje central del procedimiento, audiencia que debía celebrarse en un plazo no superior a cincuenta días y en la que el demandado sólo tenía la oportunidad de hacer su contestación en forma oral.

Esta parte del procedimiento, al tratar de notificar al demandado, se puede ver la forma en que se conjugan todas las normas de este nuevo procedimiento complementándose las unas con las otras. En la notificación de la demanda al demandado, trámite que hoy sufre o es motivo de una gran demora debido a lo lento que se ha vuelto este trámite en el proceso, surge un gran cambio al ser modificada la conocida Notificación por Cédula, ya

que ya no se hace necesario el solicitarla y el esperar resolución del tribunal respecto de ella, con lo que se gana en tiempo y en eficiencia de la notificación y del procedimiento en general.

Con todo, ya no se hace necesario el esperar la notificación del demandado, la espera de diez días para la contestación, la posible interposición de reconvención o de excepciones dilatorias, la resolución del tribunal para recibir la causa a prueba y fijar día para la audiencia, como la notificación de esta resolución para poder llevar a cabo la audiencia de conciliación y prueba, todo lo cual fácilmente puede transcurrir en un plazo de seis meses, sino que ya desde que se acepta la demanda a tramitación y la fijación del día de la audiencia se dan por cumplidas todas estas etapas.

Un cambio importante que se produjo entre el Proyecto de Reforma y la Modificación al Procedimiento, que le acerca más a la forma actual del Código del Trabajo, es la posibilidad de que el demandado pueda contestar por escrito. En un principio el Proyecto de Reforma, en aplicación del principio de oralidad, no contemplaba la posibilidad de que el demandado pudiese contestar por escrito la demanda sino que sólo en forma oral y en la misma audiencia de juicio, si la conciliación no se hubiese producido como primera actuación en la etapa de juicio.

Así lo establecía el artículo 454 del Proyecto de Reforma el que señalaba que: *“Si no se produjere conciliación o ésta es sólo parcial, se dará inicio inmediatamente al acto de juicio, comenzando el demandante con la ratificación oral de la demanda. Acto seguido, el demandado*

contestará la demanda en forma oral, pronunciándose específicamente sobre los hechos contenidos en la misma, aceptando o negándolos en forma expresa y concreta”, por lo cual la contestación del demandado sólo podía realizarse en forma oral, creando así un problema de indefensión o de falta de equilibrio del demandado respecto de las posibilidades que tiene el demandante en su demanda.

Sin embargo, a lo largo de la tramitación del Proyecto de Reforma, se produce una modificación trascendental que complementa la modificación de una a dos audiencias en el proceso, al permitir no sólo que el demandado haga su defensa en forma oral, sino que también aceptando que la contestación de la demanda se hiciese en forma escrita. Así lo señala el artículo 452 de la Reforma al Procedimiento el cual establece que: “El demandado podrá contestar la demanda en forma oral en la audiencia preparatoria o por escrito, en cuyo caso, deberá acompañarla al tribunal, al menos con un día de anticipación a la fecha de realización de dicha audiencia”.

Esta importante modificación significó que el demandado pudiese elegir entre una u otra forma de contestación, equiparando de esta forma tanto las posibilidades del demandante de tener una efectiva forma de hacer valer sus pretensiones, como las del demandado de obtener una oportunidad de legítima defensa. Si el demandado opta por hacer sus descargos en forma escrita lo deberá hacer con al menos un día de anticipación a la audiencia preparatoria, en caso contrario la contestación de la demanda se deberá

hacer en la audiencia preparatoria y luego de que el demandante ratifique su demanda⁸².

Tal como lo establece el artículo 453 de la Ley de Procedimiento Laboral, la audiencia preparatoria se compone de una serie de pasos o reglas principiando con la ratificación de la demanda, seguida de la ratificación de la contestación si esta se hubiese presentado en forma escrita o bien, con la contestación en forma oral.

La contestación de la demanda, sea que ésta se efectúe en forma oral o escrita, sólo se debe limitar a los puntos que se hayan planteado en la demanda ni más ni menos, aceptando o negando los hechos contenidos en la demanda, debido a que el silencio en la contestación puede llevar a que éstos se den por tácitamente admitidos por parte del magistrado.

Si bien el Proyecto de Reforma establecía que la contestación se limitase sólo a los puntos planteados en la demanda, también establecía la obligación de acompañar en forma previa a la audiencia una minuta con las alegaciones que formularía en el proceso, sin estar facultado para desarrollar más ideas que las establecidas en esta minuta. No obstante la

⁸² El Proyecto del Ley recientemente presentado por el Ejecutivo (Boletín 455-354) pretende modificar radicalmente esta posibilidad que le asiste al demandado de contestar en forma oral o escrita. Así la modificación al artículo 452 establece como obligatoria la contestación de la demanda en forma “escrita” con una anticipación de al menos cinco días a la audiencia, debiendo en ésta contener una exposición clara de los hechos y fundamentos de derecho. Además esta contestación deberá contener las excepciones y la eventual demanda reconvenzional del demandado, como el pronunciamiento favorable o negativo de los hechos contenidos en la demanda.

En igual medida, y motivado por el cambio introducido en este artículo, se elimina las actuaciones de ratificación de la demanda y de su contestación.

presentación de esta minuta, si bien pretendía hacer un proceso más ágil, sin dilaciones o retardos innecesarios, limitaba al demandado a la posibilidad de hacer valer en juicio hechos o fundamentos de derechos adicionales a los presentados en la minuta o incluso en su misma contestación de la demanda todo lo cual limitaba su posibilidad de defensa.

En el mismo acto de contestación el demandado deberá hacer presente las excepciones, sean perentorias o dilatorias, que se pretendan deducir contra la demanda, con lo cual se continúa con la idea de agilizar el proceso sin necesidad de establecer una etapa distinta para oponer estas excepciones, todas las cuales se tramitarán conjuntamente y se fallaran en la sentencia definitiva. Con todo el juez debe pronunciarse de inmediato sobre todas aquellas excepciones que puedan entorpecer la continuidad del procedimiento, otorgando un plazo de cinco días para que éstas sean subsanadas. Dentro de aquellas excepciones que necesitan de un pronunciamiento inmediato del tribunal están las de Incompetencia, Falta de Capacidad o Personería del Demandante, Ineptitud del Libelo, Caducidad, Prescripción o de aquella en que se reclame del procedimiento iniciado. Así, dentro de estas excepciones están las tres primeras excepciones mencionadas por el artículo 303 del Código de Procedimiento Civil, que son la de Incompetencia del Tribunal, de falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo, todo lo cual es coherente con la necesidad de certeza del proceso, ya que éstas buscan el corregir la demanda presentada y hacerla válida. Se agregan a estas excepciones especiales las de caducidad, prescripción y aquellas que se reclame del

procedimiento, entendiendo a esta última como aquella que tiene por objeto el poner en conocimiento del tribunal que el procedimiento seguido no se corresponde con la acción deducida.

A objeto de dar una continuidad al proceso, el legislador previó dos situaciones que dándose en el proceso actual no tienen una solución o bien no producen un efecto inmediato en el juicio. En primer lugar, no se establece en el Código del Trabajo un efecto inmediato a la falta de concurrencia a la audiencia ni a la falta de controversia en alguno de los puntos señalados por el demandante, situaciones que el legislador consideró suficientes como para facultar al juez para entender los hechos señalados por el demandante, como tácitamente admitidos.

Igual solución de continuidad estableció el legislador en la Reforma, al allanamiento parcial a las pretensiones del demandante, que el demandado haya realizado, permitiendo continuar el proceso por todos aquellos hechos controvertidos y no allanados, y otorgando mérito ejecutivo a la resolución del tribunal que de cuenta de dicho allanamiento. Con esta solución, sumada a la señalada en el párrafo anterior, el Legislador permitió no sólo el dar una continuidad al proceso, sino que también el dar una certeza al mismo.

Dentro de las posibilidades de defensa del Demandado, también está la de deducir Reconvención. El numeral segundo del artículo 453 de la Reforma, establece los requisitos para deducir la Reconvención, que tal

como lo señala el Profesor Cristián Maturana: “*es una contrademanda del demandado frente al demandante, que se deduce utilizando el procedimiento judicial originado por iniciativa de este último*” y que como fin tiene el de hacer valer una pretensión del demandado en contra del demandante. Dentro de los requisitos que establece este número están:

1°. *Que el tribunal sea competente para conocer de ella*, que es un requisito ya exigido por el artículo 315 del Código de Procedimiento Civil.

2°. *Que esté íntimamente ligada a ella*, para lo cual debe estar sometida a un mismo procedimiento que la demanda y deducida en contra del demandante.

3°. *Que tenga por objeto enervar la acción deducida*. En este punto el legislador ha confundido el objetivo que persigue por naturaleza la reconvencción, que es como dice el profesor Maturana: “*ampliar el ámbito objetivo del proceso, puesto que introduce en él una nueva pretensión*”⁸³, con el objetivo propio que persiguen las excepciones perentorias, que es la de enervar la acción deducida.

Además la reconvencción debe cumplir con requisitos de forma como son los señalados en el artículo 446 de la Reforma, referente a los requisitos de la demanda, debiendo siempre formularse ésta por escrito en un plazo no inferior a cinco días contados hacia atrás desde la fecha de la audiencia⁸⁴. En caso de que exista esta reconvencción, deberá ser contestada por el

⁸³ Maturana Miquel Cristián, “Disposiciones comunes a todo procedimiento”, Pág. 165.

demandado reconvenional (demandante) en la misma audiencia y en forma oral.

El Proyecto de Reforma establecía como primera actuación de la audiencia el llamado a Conciliación de las partes, en concordancia a la modificación introducida en mil novecientos noventa y cuatro en el artículo 262 del Código de Procedimiento Civil, por la cual el magistrado está obligado a llamar a conciliación a las partes, esto es, debe instar a las partes a llegar a un acuerdo, y en igual forma a como lo establece el actual Artículo 444 del Código del Trabajo, al disponer que el tribunal debe establecer las bases sobre la cual las partes pueden llegar a una conciliación.

Sin embargo, la Conciliación como mecanismo autocompositivo que permite que un tercero (Juez) impulse a las partes a llegar a un acuerdo, de manera que llegado éste se ahorre recursos al tribunal y a las partes, pasó de ser la primera actuación en la audiencia de juicio, según lo establecía el Proyecto de Reforma, a ser una actuación que sólo tiene lugar una vez que se ha dado término a la etapa de discusión, o sea una vez que se haya ratificado la demanda, la contestación por escrito o se haya realizado la contestación oral.

Este cambio obedece a una razón lógica, como es la de dar la oportunidad a las partes de conocer los hechos y las pretensiones reclamadas por la otra, de forma de servir de base de conocimiento de los requerimientos de ambas partes, sirviendo también al Juez para permitirle

proponer “las bases de un posible acuerdo” con el conocimiento de las pretensiones de cada parte.

Conjuntamente, todo acuerdo al que lleguen las partes aprobado por el magistrado tiene la virtud de poner término al juicio, sea este acuerdo total o parcial, de forma tal que tiene la virtud de producir cosa juzgada en aquella parte en que el acuerdo haya existido, debiendo continuar en toda aquella parte de la controversia en que no haya existido arreglo entre las partes. De la mano de lo ya señalado, está la posibilidad de seguir por rama separada el cobro de las sumas resultantes de esta conciliación.

Por el contrario si no se produjese conciliación entre las partes, o habiéndose producido sólo en forma parcial, el tribunal de oficio deberá dar continuidad al proceso.

Como se ha mencionado, la primera parte de la audiencia de juicio establecida en el Proyecto de Reforma comenzaba con el llamado a conciliación de las partes realizada por el juez, en forma similar a como ocurre en el Procedimiento Civil, sin embargo, al modificarse el procedimiento en dos etapas se estimó conveniente que el llamado a conciliación, si bien seguía siendo obligatorio, fuese realizado una vez que el demandante ratificara su demanda y el demandado pudiese hacer sus descargos, de forma de permitir un conocimiento a ambas partes de lo requerido por la contraria, sirviendo esto de base para un posible acuerdo.

Una vez que ya han transcurridos los pasos anteriores dentro de la audiencia, como son la contestación, la interposición de excepciones o la reconvencción, el tribunal tiene la facultad de seguir dos caminos, ya sea recibir la causa a prueba o bien no hacerlo, decisión que dependerá de sí considera que existen hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos.

Así, es una clara función del juez el determinar cuando estamos frente a este tipo de hechos, o sea cuándo son sustanciales, pertinentes y controvertidos, entendiendo por tales aquellos que en palabras del profesor Cristián Maturana, corresponden a: *“Hecho substancial es aquel que integra en forma tan esencial el conflicto que sin su prueba no se puede adoptar resolución alguna, hecho pertinente es aquel que, sin integrar esencialmente el conflicto, se vincula a él y es necesario para la resolución del órgano jurisdiccional y hecho controvertido es aquel respecto del cual existe discrepancia entre las partes acerca de la existencia o de la forma en que ha acaecido”*⁸⁵, así entendemos por sustanciales aquellos que califican el conflicto dándole su naturaleza, por controvertidos aquellos hechos que son discutidos por las partes y como pertinente aquél que está vinculado y pertenece propiamente al conflicto.

Por último, como la calificación de los hechos cuenta con elementos objetivos y subjetivos, pueden existir distintas apreciaciones de los hechos entre el juez y las partes que puedan crear divergencias entre ellos por cuanto cabe dar lugar o no a la prueba. En estos casos se ha establecido

⁸⁵ Maturana Miquel, Cristian “Aspectos Generales de la Prueba”, Pág. 58.

como único recurso en contra de esta resolución el de *Reposición*, recurso que tiene por objeto el que el propio tribunal que ha dictado una resolución se retracte de ésta, debido a que le ha causado un perjuicio a la parte que lo interpone. En este caso el perjuicio que se le causa a la parte es la discrepancia que existe en la calificación de los hechos (sustanciales, pertinentes y controvertidos) o en la cuantificación de los mismos (si existen más o menos hechos, que necesitan ser probados, de los que el tribunal considera), por lo que la única manera de corregir la disposición del tribunal es a través de este recurso.

Una vez fijados los puntos de prueba, procede que el tribunal se pronuncie sobre el ofrecimiento de prueba realizado por las partes, ampliando la posibilidad de los medios de convicción más allá de los típicamente conocidos en el proceso actual, no existiendo limitación a la forma o extensión en que éstos se presenten y teniendo por única condición el que éstos sean estimados como pertinentes por parte del tribunal⁸⁶.

Una importante innovación en materia de prueba que hacía el Proyecto de Reforma y que se mantuvo en el procedimiento establecido por la Ley de Reforma, es la de regular la Prueba Ilícita. Así se dispone que no tendrán mérito probatorio, todas aquellas pruebas que se hayan obtenido por medios ilícitos, sea que se obtuviesen directa o indirectamente a través de la

⁸⁶ Situación distinta a la propuesta por el Proyecto de Reforma, en él el pronunciamiento sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por el demandante debía producirse en el mismo momento en que se les notificaba a las partes sobre la fecha de celebración de la audiencia, debido en gran medida a que al tratarse de una sola audiencia no existía en dicho proceso otra oportunidad para hacerlo.

ilicitud, o cuando en su obtención se hayan sobrellevados derechos fundamentales. Sin embargo, a pesar de existir esta norma, la determinación de cuando se han obtenido por medios ilícitos o con violación a los derechos fundamentales quedará a prerrogativa del juez y al no existir procedimiento en especial se deberá regir por las normas comunes, quedando latente la duda sobre el criterio que finalmente aplicará el tribunal para determinar la ilicitud o no de algún medio de prueba en particular.

Al modificarse el procedimiento de una a dos audiencias, y al eliminar la contestación oral como forma única de contestación de la demanda, se debió modificar la forma en que se presentaba la prueba en juicios. Así por ejemplo no se señalaba un plazo para presentar la prueba documental, por lo que se entendía que debía ser presentada en la misma audiencia de prueba, sin embargo, al modificarse a dos audiencias, una preparatoria y una de juicio con un intervalo de treinta días entre una y otra, la prueba documental debe ser presentada por ambas partes hasta cinco días antes de la audiencia de juicio, de forma que cuentan al menos con veinticinco días para hacer dicha presentación.

En esta misma audiencia preparatoria el juez puede ordenar la exhibición de instrumentos, estableciéndose en este punto una presunción importante en contra de quien estando obligado a presentar estos instrumentos no lo hiciese, estimando como probados los hechos señalados por su contraria. Dicha presunción adopta una importancia mayor, por cuanto en la mayor parte de las veces el trabajador no tendrá acceso a estos

documentos y por esta razón, se vería impedido de utilizarlos como medios de prueba si el empleador se negase a exhibirlos⁸⁷.

Ya se ha señalado que uno de los cambios importantes entre el procedimiento establecido en un comienzo por el Proyecto de Reforma y el que finalmente se estableció en la Ley de Reforma, fue el de dividir la única audiencia fijada en el proyecto por dos audiencias consecutivas de preparación y de juicio. De igual forma al modificarse las audiencias también se hizo necesario modificar los plazos, pasando de un plazo de 50 días entre la aceptación a trámite de la demanda y hasta la audiencia de juicio, como lo establecía el proyecto, a un plazo extendido de sesenta días entre ambas actuaciones con una división de treinta días entre la aceptación a tramitación y la audiencia preparatoria y otros treinta entre esta audiencia y la de juicio. Con todo, es necesario el señalar que esta extensión en el plazo fue resistida en un comienzo en el Congreso, se estimaba que dicho cambio no iba en la misma línea de rapidez en el proceso propuesta por el Foro para la Reforma, sin embargo, este cambio obedecía a un bien mayor como era la legítima oportunidad de defensa del demandado⁸⁸.

⁸⁷ En su redacción actual el Código del Trabajo entrega una solución distinta. El artículo 447 establece como sanción a la negativa o dilación en la exhibición de documentos, la de arresto, pero nada señala respecto a la posible presunción de veracidad de lo señalado por quien la haya solicitado.

⁸⁸ Se hace en este punto necesario el recordar lo señalado por el Senador Bombal en la discusión general del proyecto el 3 de Agosto de 2005 al señalar que “El principio *in dubio pro operario* es aplicable al Derecho Laboral sustantivo, y no al Derecho Procesal Laboral, porque este último es un tipo más de proceso judicial”, esto en consideración de que el perseguir un proceso rápido, no puede significar la indefensión de quien es demandado en sede laboral por el contrario, la sujeción al principio del Debido Proceso obliga al legislador a velar por la posibilidad de obtener un buen resultado tanto para quien requiere de la actuación del juez como para quien se defiende de la misma..

Con todo y a pesar de aumentar en la forma el plazo de tramitación en diez días, en la práctica el legislador prevé la ejecución de algunas actuaciones en forma inmediata sin necesidad de la espera de plazos prolongados como ocurre en el proceso actual. Entre estas actuaciones están:

- Las partes se entienden notificadas y citadas a la audiencia de juicio, por el sólo hecho de tomar conocimiento de la fijación de ésta en la audiencia preparatoria. Aquí cobra importancia la sanción impuesta a quien no concurra a la audiencia preparatoria, por la cual se verá igualmente afectado por lo resuelto aún en su ausencia.

- En la misma audiencia preparatoria se despachan todas las citaciones y oficios necesarios para la ejecución de la prueba en la audiencia de juicio.

- Una vez solicitada la absolución de posiciones de las partes, ésta se resolverá de inmediato en la audiencia preparatoria y dicha resolución se notificará en el mismo acto al absolvente.

- Se establece que la citación de los testigos se “despache” en un plazo no inferior a ocho días de anticipación a la audiencia de juicio. No obstante, el despachar una citación, por medio de carta certificada, con tanta anticipación no asegura la notificación de la persona, por lo cual podrá ocurrir que dicha notificación se efectúe finalmente en un plazo posterior a

la de la audiencia de juicio. Aquí nuevamente el legislador cuenta con la complicidad e interés de las partes para asegurar la concurrencia del testigo.

- En el caso de solicitar oficios, el juez podrá determinar la pertinencia de esta solicitud. En caso de estimarlo pertinente será el propio tribunal quien haga envío del oficio a la oficina o repartición requerida, pudiendo utilizar cualquier medio idóneo para que el oficio sea evacuado en el plazo fijado por el juez, el cual no podrá exceder de los tres días anteriores a la audiencia de juicio.

- En el caso de informe de peritos, dicho informe debe ser puesto a disposición del tribunal con al menos tres días de anticipación a la audiencia de juicio. La declaración de peritos se desarrolla de acuerdo a las normas establecidas para testigos, pasando éste a tener la calidad de testigo con conocimientos especializados en la materia, por lo cual la forma en que el tribunal aprecia esta prueba estará acorde a estas normas.

- Adicionalmente, como la Reforma amplía las posibilidades de actuación de oficio por parte del juez, se permite en esta etapa que él decrete todas las diligencias probatorias que estime convenientes para el buen resultado del proceso.

Con la ejecución de todas estas medidas se pretende lograr que el proceso sea continuo y no sufra demora debido a actuaciones que no se han logrado realizar en el plazo propuesto.

En cuanto a la ejecución de estas actuaciones, el Proyecto de Reforma al establecer una única audiencia, disponía que toda la prueba se realizaba en la única audiencia que disponía, por lo cual si se necesitaba la realización de oficios o el testimonio de peritos entre otros, era necesario el solicitarlo incluso antes de contestar la demanda por parte del demandado⁸⁹. Esta dinámica creaba un problema, como era el de solicitar la realización de prueba incluso antes de contestar la demanda o el hecho de que al solicitarlas antes de la audiencia, el juez las desestimara en la audiencia misma con el consecuente perjuicio que para las partes dicha resolución tendría. En esta perspectiva toma mayor fuerza la introducción de una audiencia preparatoria, que permita el corregir en forma anticipada cualquier error en la consecución del proceso.

Se señaló, en la introducción a este trabajo, que en el análisis de la Reforma al Procedimiento, introducida por la ley 20.087, se haría referencia a aquellas modificaciones que en forma reciente ha presentado el Ejecutivo a dicha reforma. En razón de dicha tarea se hace necesaria un análisis a las modificaciones propuestas a la de Audiencia Preparatoria por medio de los cambios introducidos a las modificaciones a los artículos 452 y 453 del Código del Trabajo.

⁸⁹ El Proyecto de Reforma establecía en su artículo 459 *“Con todo, y sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 446, las partes podrán solicitar, al menos con cinco días de anticipación a la fecha de realización de la audiencia, aquellas pruebas que habiendo de practicarse en la audiencia requieran citación o requerimiento previo, lo que se efectuará de inmediato mediante el envío de carta certificada dirigida al domicilio indicado por el solicitante”*.

Así, y tal como lo señala la Presidenta de la República en el mensaje de este proyecto⁹⁰, las modificaciones a esta audiencia tienen por fin “el agilizar el procedimiento eliminando actuaciones innecesarias”, por lo cual su introducción sólo permitiría un mejoramiento a un procedimiento de por sí ágil.

En primer lugar, se elimina la posibilidad de contestar en forma oral la demanda, intuyendo sólo la contestación escrita de la misma, debiendo en ella exponer tanto los hechos como el derecho que fundamentan la oposición presentada. Así mismo, se deben incorporar a ésta las excepciones y la eventual demanda reconvenzional del demandado, como la declaración sobre la veracidad, o falta de ésta, de las declaraciones realizadas por el demandante.

En cuanto al procedimiento que se sigue en esta audiencia, el proyecto propuesto también incorpora modificaciones. Su comienzo ya no estará dado por la ratificación de la demanda, como lo establece la ley de reforma, sino que por una relación que deberá hacer el juez de todos los antecedentes presentados tanto en la demanda como en su contestación, además deberá hacer una relación, en caso de presentarse, de las excepciones invocadas por el demandado como de la demanda reconvenzional, concediendo traslado de las mismas.

⁹⁰ Boletín 455-354, Mensaje de la Presidente de la República al honorable Presidente de la Cámara de Diputados, opus. cit.

Al igual a como ocurre en la Ley de Reforma, en este proyecto se establece la obligación para el juez de pronunciarse sobre las excepciones de incompetencia, falta de capacidad o personería, ineptitud del libelo, caducidad o prescripción o aquella en que se reclame del procedimiento, siempre que se cuenten con los antecedentes suficientes, pudiendo para ello suspender la audiencia hasta por cinco días a objeto de que se subsanen los defectos u omisiones.

Se agrega además la obligación de fundamentar las resoluciones que se pronuncien sobre la incompetencia, caducidad y prescripción, siendo sólo apelable aquella resolución que las acoja.

Finalmente, y en conformidad a las posibilidad de defensa de las partes, se impone la necesidad de fundamentar aquellas resoluciones que se pronuncien respecto de la pertinencia de las pruebas ofrecidas por las partes.

4.3 De la Audiencia de Juicio.

La segunda de las etapas del nuevo proceso laboral está destinada a la realización de la Audiencia de Juicio. Esta audiencia cumple la finalidad de ser de prueba y de resolución o sentencia, debiendo en ella ejecutarse todas las actuaciones necesarias para la resolución del conflicto.

En esta etapa la modificación realizada al Proyecto de Reforma no incidió en la forma final que adoptó la Audiencia de Juicio, por tal motivo el desarrollo del mismo es, en una gran medida, similar a la forma en que se proyectó la etapa de prueba y sentencia en dicho proyecto.

Tal como lo señala el artículo 454 de la Ley de Reforma, esta audiencia comenzará con la rendición de prueba por parte del demandante, para luego continuar con la del demandado, siendo ésta la regla general en los Códigos de Procedimiento debido a que quien debe justificar el requerimiento de actuación del tribunal es quien posee mayor interés en la resolución del conflicto y sobre él recae la carga mayor de probar sus dichos.

Sin embargo, esta regla general tiene una excepción importante en los casos en que la demanda tenga por fundamento el despido, justificado o no, del trabajador. En estos juicios el punto principal a probar es la legalidad o ilegalidad del despido, que tiene como causa inmediata la decisión que adopta el empleador respecto del trabajador. Así se hace necesario y primordial el probar la justificación del actuar del empleador, de forma que al tratarse de hechos propios quien lógicamente tiene la carga de la prueba es el empleador. Tomando en consideración lo anterior el legislador creyó conveniente principiar con la prueba por parte del empleador demandado, circunscribiendo la prueba nada más que a los hechos que motivaron el despido.

En este punto cobra importancia lo señalado por el Diputado Tapia, al informar sobre el Proyecto de Ley al destacar que: *“Se recoge, de esta manera, por el texto legal, lo que ha sido el criterio jurisprudencial sobre la materia, en el sentido de estimar que quien debe probar el despido es el empleador, debiendo centrarse únicamente la discusión sobre los hechos invocados para él mismo y que debiesen contenerse, de conformidad a la normativa vigente, en las comunicaciones a que está obligado”* justificando de esta forma el cambio en la carga de la prueba, del demandante al demandado⁹¹.

Con este cambio se logra que el juez pueda formarse una opinión temprana de la legalidad o ilegalidad del despido, a través de los medios de prueba que el propio empleador le presente. Esta nueva medida de rapidez se suma a la señalada en el inciso primero del artículo 453 número 1° de la Ley de Reforma, en cuanto a las actitudes del demandado y los efectos que producen cuando no niega los hechos que se le imputan, dándole la posibilidad al juez de dar los hechos por admitidos tácitamente.

Finalmente, siguiendo el orden que le asigna el Código del Trabajo, se establece que el orden de recepción de la prueba empezará por los documentos, la prueba confesional, luego la testimonial para terminar con los demás medios de prueba, dejando abierta la posibilidad de que el juez determine un orden distinto al establecido, cuando exista causa justificada.

⁹¹ Cámara de Diputados, Discusión Particular 11 de Mayo de 2005, Diputado Boris Tapia.

Una vez establecidos los medios de prueba por los cuales las partes demostrarán la validez de sus pretensiones y establecido a su vez el orden en que éstos serán presentados, la Ley se avoca a cada uno de los medios en particular.

En el caso de la Prueba Documental, la Ley ha establecido que aún cuando ésta debe ser acompañada en la audiencia preparatoria, su impugnación puede ser realizada en dos instancias, tanto en la audiencia preparatoria, como en la audiencia de juicio, sin establecer una prioridad para una u otra. Caso distinto ocurría en el Proyecto de Reforma, en él tanto la presentación como la impugnación de los documentos debía realizarse en la audiencia única, incluso de aquellos documentos requeridos por el tribunal.

En el caso de la prueba Confesional o Absolución de Posiciones, ésta prueba dista bastante de la que actualmente rige el Código del Trabajo, tanto en los requisitos como en la forma en que se lleva a cabo. Por una parte se elimina la actual necesidad de acompañar un “pliego de posiciones” en el cual consten las preguntas que se harán al absolvente y por la misma causa se da un valor distinto a la ausencia del obligado a absolver.

Como sabemos, el actual artículo 445 del Código del Trabajo inciso final establece que de no comparecer a la audiencia o compareciendo se negase a declarar o se diese respuestas evasivas, “se presumirán efectivos los hechos categóricamente afirmados en el pliego”, por lo que los efectos

de la actuación o falta de ésta por parte del absolvente sólo se limitan a lo que en pliego se señale, de tal manera que si falta, no responde o da respuestas evasivas se entenderá que cada uno de los hechos afirmado en el pliego se presumirán como ciertos. Si bien el efecto que produce es práctico, este sólo se limita a lo que en el pliego se haya preguntado como también, a la forma en que se haya hecho la pregunta, por lo que su efecto puede llegar a ser menos amplio de lo que se espera.

Distinto ocurre con lo establecido en la Ley. La diferencia radica que en el mismo actuar del absolvente, esto es que no comparezca a la audiencia, que no responda o de respuestas evasivas, los efectos no sólo se limitan a lo que se haya establecido en el pliego de posiciones, como ocurre actualmente, sino que a todos los hechos que se hayan formulado en la demanda, los que sean objeto de prueba o los que se hayan establecido en la contestación, por lo que se amplía la esfera de los efectos que se producen en la absolución.

Como es de toda lógica, y así también está establecido en el Código del Trabajo, la Ley establece la obligatoriedad de que la absolución se haga personalmente, y dejando como única opción la posibilidad de nombrar a un mandatario para el acto de absolución, que en el caso de que el absolvente sea el empleador deben ser de aquellos establecidos en el artículo cuarto del Código del Trabajo y sobre los cuales se presume que lo representan, sin que por este hecho de dejen de producir similares efectos a los que ocurriría si la absolución la hubiese hecho el absolvente personalmente.

Finalmente, en lo que a absolución de posiciones se trata, la Ley ha establecido reglas especiales en aquellos casos en que existiese pluralidad de demandantes y todos o gran parte de ellos fuesen citados a absolver posiciones permitiendo que, a criterio del juez, se pueda limitar el número de personas que tendrán que absolver posiciones, sobre todo cuando la declaración de éstos no sea contingente respecto de la causa o sea una reiteración de hechos ya señalados.

Concordante con el cambio que se hace de un proceso escrito a uno oral, lo que conocemos como pliego de posiciones que actualmente se debe acompañar en forma escrita y con anterioridad, se transforma en un interrogatorio oral y en la misma audiencia de prueba.

Se abre la posibilidad de que el abogado pueda formular un sin fin de preguntas que estén relacionadas con la causa y según como transcurra la absolución, no limitándose al pliego como ocurre hoy en día y teniendo como única limitante la de que todas las preguntas tengan relación directa con la causa. Además, y a objeto de que el absolvente no sea hostigado mediante preguntas no atinentes a la causa, el tribunal tiene la posibilidad de rechazar las preguntas que considere fuera de la prueba o que no sean claramente formuladas.

De igual forma, y entendiendo que este nuevo proceso depende más del impulso del juez que el de las partes, la Ley concede la facultad al juez

para hacer preguntas al absolvente respecto de algún hecho relacionado a la prueba o solicitar la aclaración de alguna respuesta.

Siguiendo con el orden clásico de la prueba, en el caso de los Testigos la Ley hace modificaciones a la forma y el número de personas que pueden testificar, estableciendo los límites y responsabilidades de quien testifica.

Uno de estos cambios importantes que introduce la Ley de Reforma, es el número de testigos que puede presentar cada parte. Hasta hoy, el Código del Trabajo en su artículo 449 inciso segundo, establece que: “Serán admitidos a declarar sólo hasta dos testigos, por cada parte, sobre cada uno de los puntos de prueba fijados en la resolución respectiva”⁹², por lo que la cantidad de puntos de prueba que estableciera el tribunal es directamente proporcional a la cantidad de testigos que cada parte pudiese presentar, llegando incluso a ser el doble de los puntos de prueba. Sin embargo, la Ley de Reforma al Procedimiento establece una importante diferencia con lo que actualmente dispone el Código del Trabajo, al limitar a cuatro los testigos que podrán ser presentados por las partes, sin hacer referencia o alusión alguna a la posibilidad de que este número corresponda a cuatro por cada punto de prueba. Además esta limitación de cuatro testigos por parte se extiende incluso a aquellos casos en que se haya producido acumulación de autos.

⁹² Chile, *Código del Trabajo*.

Con todo, existe la posibilidad de que el tribunal estime procedente el ampliar el número de testigos para la adecuada resolución de la causa como también, el de reducir el número de testigos presentados por las partes cuando los hechos que son motivo de prueba se encuentren plenamente establecidos, e incluso el poder prescindir de esta prueba cuando las manifestaciones de estos signifiquen una reiteración de hechos ya establecidos.

Se pretende que como consecuencia directa de estos cambios introducidos a la forma en que se produce la prueba testimonial, sea la de agilizar la forma en que esta prueba es llevada a efecto en la actualidad, en la que incluso pueden llegar a transcurrir varios días en su práctica.

Otro cambio que se produce en la prueba testimonial y que la diferencia de lo establecido actualmente en la ley laboral, tiene relación con la responsabilidad de los testigos por lo señalado en juicio. En este nuevo procedimiento existe la obligación para el magistrado de advertir al testigo sobre los efectos de una declaración falsa. A este respecto la Ley de Reforma se remite expresamente a lo establecido en el Código Penal en su artículo 209, que señala que: “El falso testimonio en una causa civil, será castigado con presidio menor en su grado medio y multa de once a veinte sueldos vitales” agrega en su inciso segundo que: “Si el valor de la demanda no excediere a cuatro sueldos vitales, las penas serán de presidio menor en su grado mínimo y multa de seis a diez sueldos vitales”⁹³, de esta

⁹³ Chile, Código Penal.

forma es labor del tribunal dejar completamente en claro a los testigos sobre los efectos que sus declaraciones acarrearán a su persona.

Desde ya se elimina la posibilidad de tachar a los testigos en la audiencia de prueba, esto obedeciendo a un efecto claro que se produce con las tachas, que es la dilación del juicio en forma innecesaria. Así lo entendió el Legislador, que en el Primer Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, señaló al respecto que: *“Se elimina, como trámite, la tacha de testigos, que en la actualidad puede dar lugar a incidencias dilatorias que entorpecen la marcha del juicio, contemplándose que únicamente en las conclusiones las partes podrán hacer las observaciones que estimen oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones”*⁹⁴.

Recordemos que las tachas son el medio que la ley dispone con el fin de inhabilitar a un testigo cuando este no cumple con todos los requisitos dispuesto por la propia ley para testificar. Con la Reforma, se elimina esta posibilidad de tachar a los testigos, eliminando así el largo trámite que significa en la audiencia el incidente por tachas, por lo que sólo podrán hacer observaciones sobre la inhabilidad de los testigos en el alegato final luego de realizada toda la prueba, sin posibilidad de evitar que éstos testifiquen, pero siempre con la posibilidad de hacer observaciones sobre sus dichos y sus inhabilidades.

⁹⁴ Primer Informe Comisión de Trabajo y Seguridad Social, 7 de Septiembre de 2004. Pág. 9.

Como se ha mencionado, al no existir preguntas de tachas, la forma en que se podrá sumar o restar valor a las declaraciones de éstos es por medio de las preguntas de esclarecimiento de sus dichos. Mediante estas preguntas, tanto el juez como las partes podrán realizar preguntas (re-preguntar) a cada uno de los testigos sobre lo que ya han declarado, como también el solicitar expresamente que aclaren o precisen sus dichos. Ya se ha mencionado en el análisis del artículo anterior, que ahora no sólo las partes pueden hacer preguntas al testigo, sino que también se abre la posibilidad de que el tribunal interroge al testigo. Respecto a las limitaciones a la forma en que se harán las preguntas, nos encontramos con que lógicamente éstas deben tener relación con el objeto de la prueba, no pueden contener elementos que fijen la respuesta previamente, como así mismo no se pueden hacer preguntas que den por ciertos los hechos ni referirse a circunstancias lejanas a la prueba, situación que deberá evaluar el juez caso a caso.

Al igual como ocurre en el procedimiento actual, una vez concluida la prueba se hace necesario el otorgar a las partes la oportunidad de hacer las últimas aclaraciones a las pruebas presentadas tanto por ellas como por la parte contraria. Una diferencia importante que existe entre la Ley de Reforma al Procedimiento y el Código del Trabajo, en cuanto a la observación a la prueba, es que en este último la observación es una etapa distinta de la prueba en si, en cambio la reforma plantea la observación de la prueba como una parte de la prueba y que se debe realizar en la misma

audiencia para sellar luego, con una conclusión o cierre de todo lo presentado en la etapa de prueba.

Finalmente, y en lo que respecta a la etapa de prueba, como parte de la audiencia del juicio, la Ley faculta al juez para solicitarle a las partes que hagan aclaración de todos aquellos puntos que a juicio de él, no se encuentren totalmente esclarecidos pudiendo ordenarles que sean por ellos aclarados.

En cuanto a la forma en que se deja constancia en el proceso, de todo lo ejecutado en la audiencia de juicio, la Ley de Reforma ha establecido unos cambios relevante acorde a la fisonomía del proceso oral que impone la Ley. En la actualidad el Código del Trabajo establece en su artículo 438 que de toda actuación en el proceso se deberá dejar constancia en el expediente, agregando en su artículo 451 que se deberá levantar acta de todo lo obrado en la audiencia y al referirse a “todo lo obrado” quiere decir en forma textual, esto es que de cada una de las actuaciones que realicen las partes se debe dejar copia fiel y exacta en el expediente.

En el Proyecto de Reforma, al regular la forma en que se debía extender el acta de lo obrado en el juicio, se hacía un detalle de la forma y contenido que debía poseer dicha acta. Así, en esta regulación detallada del contenido del acta se establecía que bastaba, para dejar constancia de los actos de conciliación, de los alegatos, de la prueba confesional y la testimonial, con un resumen o síntesis de cada uno de estos, todo lo cual no

deja de ser lógico, debido a que por la propia naturaleza oral de la audiencia, se hacía demasiado extensivo el transcribirlos textualmente. Sin embargo, esta síntesis en la relación de ciertos antecedentes de la audiencia no se extendían a los instrumentos u otra prueba aportada por las partes, en las que se hacía necesaria una relación prolija de todos y cada uno de los medios presentados, como así mismo de los incidentes que con relación a estas pruebas se hubiesen presentado.

No obstante la importancia que posee el acta de audiencia de juicio, la Ley de Reforma no hace una relación detallada de cada una de las actuaciones que deben constar en el acta de audiencia, como si lo hacía el Proyecto, sino que se limita a exigir la constancia de la comparecencia de las partes.

En este mismo sentido, la Ley de Reforma eliminó del Proyecto la posibilidad de que las partes hiciesen observaciones de lo extendido en el acta como también, se elimina la facultad del juez para resolver estos conflictos y si bien el proyecto no lo señalaba, se entendía que el acta debía ser leída para que las partes pudiesen hacer observaciones al acta.

Tampoco resulta entendible el haber eliminado la facultad del juez para dictar “Medidas para mejor resolver”, que como se sabe no tienen por más fin que el autorizar al juez para ordenar se lleve a cabo alguna medida de prueba de manera de crear certeza en la convicción necesaria que debe tener para la resolución del asunto. Por una parte, el Proyecto de Reforma

preveía aquellas circunstancias en que no se pudiese llevar a cabo alguna diligencia de prueba, facultando al juez para decretar las medidas necesarias, teniendo para esto todas las potestades establecidas en el artículo 469 del Proyecto, que entre otras le permitía ordenar se agregasen documentos o se llevara a cabo la confesión de alguna de las partes, todas las cuales hacían más expedita la posibilidad de llegar a una convicción plena de la forma en que sucedieron los hechos que motivaron la demanda⁹⁵. Similar facultad concede actualmente el Código del Trabajo en su artículo 454, al señalar que una vez recibida la causa a prueba el juez podrá decretar medidas para mejor resolver con el objeto de comprobar los hechos controvertidos, remitiéndose en esta parte a lo establecido en el artículo 159 del Código de Procedimiento Civil en cuanto a la forma en que estas medidas se llevaran a cabo y en cuanto a los medios de los cuales se puede valer.

⁹⁵ El artículo 469 del proyecto establecía que: Artículo 469: “A partir de la contestación de la demanda y hasta el término de la audiencia el tribunal podrá, de oficio y por resolución fundada, decretar las medidas necesarias para formarse plena convicción sobre los hechos de la causa y su adecuada resolución. Dichas medidas podrán consistir en la agregación de documentos, confesión judicial de las partes, inspección personal del tribunal, informe de peritos, comparecencia de testigos, exhibición de otros autos que tengan relación con el juicio, informe de los organismos públicos a los cuales la ley asigna la facultad de interpretar la legislación laboral y de seguridad social sobre jurisprudencia administrativa que hubieren emitido, y en cualesquiera otras que estime necesarias.

No será impedimento para la dictación del fallo el hecho de encontrarse pendiente alguna de diligencias señaladas en el inciso precedente.

Las resoluciones dictadas en conformidad a lo dispuesto en este artículo y al precedente serán inapelables”.

4.3.1 De la Apreciación de la Prueba.

En todo procedimiento se hace totalmente necesario el establecer la forma en que se apreciará la prueba, esto es el valor que dará el tribunal a cada uno de los medios de prueba en el proceso. Por regla general los sistemas de valoración se han dividido en tres: Sistema de la Prueba Legal, Sistema de Libre Convicción y el Sistema de Sana Crítica.

El Sistema de Prueba Legal o Tasada, se caracteriza porque no es el juez el que determina el valor que se le otorgará a cada prueba, sino que es la ley la que otorga dicho valor convirtiendo al juez en aplicador de la norma al caso en particular. Así nos encontramos con un sistema que establece el número de medios de pruebas que podrán ser utilizados en el proceso y el valor asignado a cada uno de estos, prescindiendo en cierta medida de la convicción a la que pueda haber llegado el juez. El problema con este tipo de sistemas es que no da la oportunidad de adoptar nuevos medios de prueba que los avances tecnológicos aporten, viéndose en la necesidad de tener que esperar que una ley los trate y otorgue valor probatorio.

En segundo lugar está el Sistema de Libre Convicción, que es todo lo contrario al anterior, en éste el juez no se encuentra atado a normas legales que fijen el valor de la prueba, sino que tiene la libertad de dar la valoración que estime conveniente. El problema de este sistema es que se puede llegar

a dictar fallos bajo una apreciación subjetiva de los hechos, apartándose de la verdad o la existencia de éstos.

Por último, el tercer sistema de apreciación o valoración de la prueba es el de Sana Crítica. Este sistema está basado en dos principios el de “Reglas de la Lógica” y el de “Máximas de Experiencia”. El actual artículo 456 del Código del Trabajo señala cuales son los factores a considerar al momento de apreciar la prueba según el sistema de la sana crítica, señala este artículo que: *“el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les designe valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador”*, de tal manera el tribunal deberá aplicar la experiencia obtenida en la labor que ejerce y el medio en que se desenvuelve el cual es variable en el tiempo, además de la lógica que se conforma por reglas de conocimiento universal. Esta definición, dada en el Código del Trabajo, es a tal punto completa que la Ley de Reforma la copia textualmente y elimina del Proyecto, aquella referencia que hacía respecto de la apreciación de las presunciones simplemente legales, debido a que sólo se limitaba a repetir que su apreciación se realizaría en similares condiciones.

Por esto al establecer el sistema de la sana crítica, como sistema de valoración de la prueba, se otorga libertad al juez laboral, el cual tiene un

conocimiento avanzado en estas materias, para resolver según lo que su experiencia y el entendimiento de la sociedad le dicten, entendiéndose por *Máximas de Experiencia* aquellas manifestadas en el conocimiento jurídico y técnico que el juez haya adquirido en el transcurso de su ministerio, como así mismo las de la *Lógica*, las que se entienden como el saber general que se adquiere al formar parte de una sociedad y vivir bajo los valores que en ella se practican.

4.4 La Sentencia.

Como corolario lógico de la audiencia de juicio, se erige la sentencia o resolución del proceso. En este nuevo proceso implantado por la Reforma, la sentencia está sujeta a requisitos y plazos distintos a los que actualmente establece el Código del Trabajo.

El plazo que hoy establece el Código del Trabajo para dictar sentencia, es el de quince días contados desde la citación a oír sentencia, siendo ésta la única oportunidad prevista por dicho cuerpo legal para que el tribunal realice esta actuación. Por el contrario, la Ley establece dos oportunidades en que la sentencia puede ser dictada, la primera de éstas inmediatamente al finalizar la audiencia de juicio, la segunda, en un plazo de quince días contados desde el término de la audiencia de juicio. Teniendo estas dos opciones, el juez al elegir el de dictar sentencia para el quinceavo día, debe anunciar las bases fundamentales del fallo, tal como

ocurre con el Nuevo Proceso Penal, y citar a las partes a una audiencia que tiene por única finalidad la de notificarlas del fallo. Estos nuevos plazos y oportunidades en que el juez puede dictar sentencia, permiten resolver el conflicto en plazos menores a los que actualmente se resuelven las causas laborales.

Con todo puede entenderse, de la lectura del artículo 457 de la Ley de Reforma al Procedimiento⁹⁶, que el Legislador no sólo se ha limitado a establecer estas dos oportunidades de pronunciamiento sobre la resolución del conflicto sino que también, ha realizado un cambio importante en la dinámica de los procesos en general, estableciendo un plazo fatal para el juez como es el de estos quince días como última oportunidad para dictar sentencia. Sin embargo, tal apreciación cae ante dos hechos incontrovertibles, el primero de éstos, y con el cual la apreciación de que se establecería un plazo fatal para el juez es errónea, lo da la propia historia de la Ley. A lo largo de la tramitación del Proyecto de Reforma se trató de establecer que los plazos fuesen fatales no sólo para las partes, sino que también para el juez, de modo tal que el incumplimiento de las funciones propias del juez en el plazo establecido por la ley, tenían como consecuencia lógica una sanción para él, sin embargo en la tramitación del

⁹⁶ El artículo 457 de la ley de reforma al procedimiento dispone que: “El juez podrá pronunciar el fallo al término de la audiencia o dentro del plazo de décimo quinto día, contado desde la realización de ésta, en cuyo caso citará a las partes para notificarlas, fijando día y hora al efecto, dentro del mismo plazo. En esta segunda alternativa, podrá el juez anunciar las bases fundamentales del fallo al término de la referida audiencia.

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

Proyecto dicha sanción nunca se acogió⁹⁷, esto en consideración a la carga a la que el juez laboral está sometido, la cual impide al juez cumplir con los plazos asignados. El segundo hecho que hace caer la idea de que el plazo para dictar sentencia es fatal, es el no encontrar en la ley norma que sancione ya no al juez sino que al proceso en sí, con una nulidad por encontrarse dictada en forma extemporánea, ante lo cual el plazo de quince días sólo pasa a ser un plazo nominal y no sustancial al proceso.

Finalmente, el Foro para la Reforma indicó que uno de los cambios importantes y necesarios que se debían hacer al procedimiento actual, estaba en el contenido de la sentencia definitiva el cual según su apreciación, conspira con la rapidez en la resolución del conflicto, al ser recurrente el que los magistrados dediquen demasiado tiempo y redacción a explicar los hechos expuestos en la causa,, las alegaciones de las partes, los dichos de los testigos etc., todo lo cual fue considerado por el Legislador al modificar el contenido de la sentencia, de manera de que exista una síntesis real de los hechos, de las alegaciones y de la prueba. De tal forma que, en consideración a las recomendaciones realizadas por el Foro para la Reforma, el contenido de la sentencia es el siguiente:

⁹⁷ En la Discusión Particular del Proyecto de Reforma, el Diputado señor Nicolás Monckeberg en alusión directa a la ineficacia del proceso propuesto señaló que “Planteamos que, dado que el Código del Trabajo dispone que el juicio debe fallarse en sesenta días, pero como demora años, se estableciera que los plazos fueran fatales no sólo para las partes -a una parte se lévense el un plazo fatal pierde el juicio- sino también, si de verdad queremos agilizar los procedimientos para los jueces, con el objeto de que se sancione en forma inmediata a quienes no fallen en el plazo establecido.

Sin embargo, pese a que lo propusimos varias veces, ningún representante del Ejecutivo se atrevió a decir: “si el juez no falla en determinado tiempo, se repite la instancia o se le sanciona”. Nada. Y hoy no tiene ningún efecto el hecho de que un juez se demore varias semanas o meses más de los que establece el Código del Trabajo para emitir un fallo”. Cámara de Diputados, discusión particular, 11 de mayo de 2005

En sus tres primeros números, la Ley reproduce lo establecido en el Código del Trabajo, en los cuales se establece la obligación de hacer referencia al lugar y fecha en que se expide la sentencia, la individualización de las partes y una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes.

El cambio en el contenido de la sentencia se produce a partir del numeral cuarto del artículo 459 de la Ley. En él se dispone que la sentencia definitiva debe contener “el análisis de la prueba rendida”, agregando una segunda parte la cual señala además que el análisis no sólo se limitará a la prueba rendida sino que también a “los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación”, por lo cual el juez no sólo deberá establecer la forma en que analizó cada uno de los medios de prueba, sino que además deberá señalar cuales han sido los hechos que da por probados y como fue la deducción lógica que lo llevó a esa estimación. Así, si bien no se evita el desarrollo extenso de la prueba, como lo quería el Foro para la Reforma, al menos se asegura un completo entendimiento del razonamiento del juez al momento de evaluar la prueba.

El número cinco de este artículo hace referencia a los preceptos legales que el tribunal tuvo en cuenta al momento de fallar, introduciendo un importante cambio en consideración a la aplicación que hoy en día se hace de los preceptos constitucionales y a la forma en que éstos se manifiestan de sobre manera en el Procedimiento Tutelar creado por esta

Ley. Dicho numeral quinto, impone la obligación de realizar una exposición clara de cuales han sido los preceptos constitucionales, legales o contenidos en tratados internacionales, que se han aplicado en la dictación del fallo y la forma en que éstos han servido de base o han afectado al mismo. De esta forma, el juez laboral podrá y deberá, no sólo acotarse a la ley al momento de resolver el conflicto, sino que deberá hacer uso de toda norma, cualquiera sea el carácter de ésta, que tenga una implicancia en el proceso.

Además en esta nueva redacción no se da una preeminencia a los preceptos legales por sobre las consideraciones jurídicas, los principios de derecho o de equidad, sino que pone a ésta en plano de igualdad con los preceptos legales. Lo anterior queda claro al confrontar lo que dispone el artículo 459 de la Ley de Reforma con lo señalado en el número seis del artículo 458 del Código del Trabajo el cual dispone que: *“Los preceptos legales o, a falta de éstos, los principios de equidad en que el fallo se funda”*⁹⁸, por lo que en la actualidad sólo a falta de ley se puede recurrir a los principios de equidad, distinción que ya no existe en la redacción que dispone la Reforma. Con esto, no queremos señalar que se equiparen la ley a los principios de equidad, sino que aclarar que la ley no excluye como base para emitir el fallo a la experiencia o los conocimientos con los que cuenta el juez especializado en materia laboral.

⁹⁸ Chile, Código del Trabajo, Artículo 458.

El número seis de este artículo agrega una frase a lo establecido actualmente en el artículo 458 número 7 del Código del Trabajo, ya que no sólo establece que la sentencia debe contener la resolución del conflicto con expresa determinación de las sumas que ordene pagar, sino que además agrega que se puede dictar sentencia resolviendo el conflicto jurídico con las bases para la liquidación de las sumas que se deben pagar. Se entiende este agregado cuando vemos que la Reforma no sólo se limita a un cambio en el procedimiento, sino que además hace un cambio en la fase ejecutiva de la resolución de conflicto por medio de la creación de un nuevo procedimiento ejecutivo, en donde existe una continuidad entre el fallo del conflicto y el inicio inmediato del procedimiento ejecutivo, transición que será explicada con mayor profundidad al analizar el proceso ejecutivo.

Respecto del numeral séptimo, que trata sobre las costas en general, no se hacen cambios respecto de la legislación actual, por lo que queda a criterio del tribunal el determinar el monto de éstas y los casos en que se pueda absolver del pago de las mismas.

Se ha explicado a lo largo de este trabajo, que el Proyecto de Reforma establecía la obligación de que sólo el juez presidiera las audiencias sin posibilidad de delegar dicha tarea en otros funcionarios, sin embargo, en la tramitación del Proyecto se modificó esta disposición, intuyendo la posibilidad de delegar el ministerio al secretario del tribunal.

Así, en concordancia tanto del Proyecto de Reforma como de la redacción final de la Ley, se estableció una sanción equiparable a la nulidad, por cuanto retrotrae los efectos del acto, para aquellas circunstancias en que el magistrado que presidió la audiencia de juicio no pudiese dictar la sentencia definitiva, debiendo realizar nuevamente la audiencia de juicio. Esta sanción goza de una lógica indiscutible, al considerar que al tratarse de una audiencia oral es clave la percepción que el juez pueda hacer de cada uno de los medios de prueba presentados en el proceso. En este mismo sentido, pueden surgir dudas ante la posibilidad de que no se puedan repetir ciertas pruebas, o que éstas aumenten o disminuyan, sin embargo, estas posibilidades disminuyen al considerar que la sanción se impone respecto de la audiencia de juicio y no sobre la audiencia de prueba, por lo cual la modificación de ésta sólo podrá ser dispuesta por el tribunal.

Existe en la Ley de Reforma una disposición que obliga al tribunal el notificar la sentencia definitiva a los entes administradores de los sistemas de seguridad, en concordancia a lo dispuesto por la Ley N° 17322 y al Decreto Ley N° 3500, esto debido a que ambos cuerpos legales tienen relación con las acciones que se poseen para el cobro de las imposiciones o pensiones adeudadas y de las cuales se deba hacer cobro, mediante juicio ejecutivo y de las cuales el tribunal necesita conocer.

La Ley N° 17322 sobre “Normas para cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas en los institutos de previsión” señala en su

artículo segundo que dentro de las obligaciones que poseen los Directores de instituciones provisionales, están las de: ” 1º Determinar el monto de las imposiciones adeudadas por los empleadores y que no hubieren sido enteradas oportunamente, incluyendo las que descontaron o debieron descontar de las remuneraciones de los trabajadores; 2º Determinar el monto de los aportes legales que esas personas o cualquiera otra deban efectuar, y que hayan de descontarse de las remuneraciones de sus trabajadores, y 3º Aplicar las multas en que incurran esos empleadores por infracciones de las leyes sobre previsión social”⁹⁹, determinación que deberá ser hecha por resolución fundada, teniendo mérito ejecutivo para dar origen a demandas ante los tribunales laborales y así perseguir el cobro de estos montos.

Por su parte el Decreto Ley 3500 sobre “Nuevo Sistema de Pensiones”, al crear un régimen de pensiones estableció quienes eran los beneficiados por éstas, y al igual que en la Ley analizada anteriormente los casos en que las instituciones de previsión social deben iniciar juicios en tribunales.

Finalmente, dentro de los cambios significativos establecidos en la Reforma, que permite hacer a todo el sistema de justicia laboral más rápido y eficiente, están los de cambiar la transición que se produce desde la dictación de la sentencia hasta el comienzo del juicio ejecutivo.

⁹⁹ Chile, Ley N° 17322 “Establece normas para cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas en los institutos de previsión”, Agosto 1970.

En la actualidad nuestro Código del Trabajo se remite en este tema al Código de Procedimiento Civil, el cual señala que para dar inicio a la tramitación de un juicio ejecutivo se deberá esperar la actuación de la parte beneficiada con el título, por lo que sólo se podrán iniciar estos juicios por acción de parte y no de oficio del tribunal. Esta regla general sobre iniciación de la ejecución cambia en la Reforma, al no ser privativo de las partes el iniciar el juicio ejecutivo, sino que imperativo para el tribunal que haya dictado una sentencia el dar comienzo de oficio a este juicio.

Este artículo 462 de la Ley de Reforma es claro en señalar que el tribunal deberá esperar sólo cinco días desde que dictó la sentencia y ésta se encuentra firme y ejecutoriada, para dar comienzo al juicio ejecutivo. Este plazo de cinco días está dado para que la parte vencida en juicio pueda cumplir con la obligación impuesta por el tribunal.

Este cambio está acorde al espíritu inicial de la modificación del procedimiento actual, al propender a una agilización del sistema judicial laboral que en este caso en particular se plasma en el rol que posee el juez en el proceso, en que se impone como principio principal el de actuación de oficio por parte del juez y en el que gran parte del impulso procesal depende de éste siendo una carga y obligación para él de actuar en forma constante.

CAPÍTULO QUINTO

MODIFICACIÓN A LA EJECUCIÓN DE LAS RESOLUCIONES Y AL JUICIO EJECUTIVO.

5.1 Introducción.

Ya se ha mencionado, a lo largo de este trabajo, que una de las falencias que encontró el Foro para la Reforma en el procedimiento laboral actual y que a su vez es mencionada por el Presidente de la República en su mensaje como una de las grandes causas de las demoras en los tribunales del trabajo, está dado en el cumplimiento de la sentencia dictada por el juez mediante los procedimientos ejecutivos e incidental de cumplimiento del fallo.

Si se considera que según los datos aportados por el Foro para la Reforma, el ochenta por ciento de las causas laborales tiene por fuente un título ejecutivo, todo lo cual ha tenido por consecuencia lógica la demora en la tramitación de todas las causas. Así, el cumplimiento de la sentencia en particular y el cobro de títulos ejecutivos en general, están constituyendo el factor más importante en la demora que se produce en los tribunales y en el agente más importante de exceso de causas que existe en éstos.

Tampoco se puede olvidar que quien es el encargado de llevar estas gestiones procesales no es el juez del tribunal propiamente tal, sino el

Secretario que actúa como juez. Así lo establece el artículo 428 bis del Código del Trabajo, el cual señala que: “Corresponderá al Secretario del tribunal de los Juzgados del Trabajo los juicios ejecutivos y los procedimientos incidentales de cumplimiento del fallo”, y si esta tarea es complicada para estos funcionarios, ya de por sí con una gran sobrecarga de trabajo, es peor aún para aquellos tribunales de competencia común en que el Secretario además de hacerse cargo de las causas laborales debe velar por las de carácter civil, criminal, etc.

Debido a las razones expuestas y con el objetivo de producir un cambio importante en la tramitación de los *Juicios Ejecutivos* se planteó, por el Foro para la Reforma, la necesidad de introducir tres cambios fundamentales en esta etapa procesal. Para el Foro, el primer cambio debía ir encaminado a lograr una agilización del juicio ejecutivo, de manera de obtener la eliminación de todos aquellos factores que produzcan una demora innecesaria en el proceso. El segundo cambio propuesto, estaba dado en la creación de nuevos títulos ejecutivos laborales que no sólo proviniesen de las sentencias, sino que también tuviesen otras fuentes de creación. Por último el Foro para la Reforma señalaba la necesidad de crear más tribunales laborales y adicionalmente a ellos, la creación de Tribunales de Ejecución que llevasen a cabo la tramitación de los juicios ejecutivos.

En el Proyecto de Reforma se toman las sugerencias hechas por el Foro y se reformula el procedimiento ejecutivo en todas sus partes, partiendo desde la iniciación de éste, pasando por su tramitación y por la

ejecución propiamente tal, cambio que la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral toma en su contenido completo y modifica sólo en pequeños pasajes de su tramitación. Se agrega a este cambio, la creación de tribunales especiales denominados *Tribunales de Ejecución y Cobranza*, por medio de la Ley N° 20.022, que sólo tienen por finalidad el conocimiento de los juicios ejecutivos, liberando en las ciudades en que existirán, a los tribunales laborales de esta tarea.

Si bien la idea del legislador es hacer una normativa exhaustiva del procedimiento ejecutivo laboral, se podrá ver a lo largo del análisis del proceso, que este conjunto de normas no es suficiente para establecer un procedimiento ejecutivo totalmente desligado del establecido en el Código de Procedimiento Civil, por lo que en varias ocasiones nos veremos en la necesidad de remitirnos a las normas generales del juicio ejecutivo civil para poder entender las disposiciones propuestas en la Ley.

5.2 Del Inicio Del Procedimiento Ejecutivo.

Acorde con la necesidad de agilización de los procedimientos ejecutivos y sobre la base del principio de actuación de oficio del juez, el legislador dotó al tribunal laboral de facultades para disponer el comienzo de estos procedimientos en la forma más expedita y ágil posible.

Ya se señaló, al concluir el análisis del Procedimiento Ordinario, que el propio tribunal laboral debe dar inicio a la ejecución de la sentencia ejecutoriada, si en el plazo de cinco días desde su notificación no se ha cumplido por parte del vencido. Esta regla se complementa con la establecida en la Ley de Reforma en su artículo 463, primer artículo del párrafo cuarto, respecto a que la “*tramitación de los títulos ejecutivos se desarrollará de oficio*”¹⁰⁰ por parte del tribunal.

Dicho artículo, establece las bases sobre las cuales se desarrolla este nuevo proceso, estableciendo que se desarrollará de oficio y por escrito por parte del tribunal, dictándose al efecto las resoluciones y ordenándose las diligencias que sean necesarias para ello. De esta forma, con la sola introducción de la primera parte de esta norma se produce el primer gran cambio existente entre este nuevo procedimiento y el actual en vigencia.

Debemos recordar que en el procedimiento actual, quien tiene la facultad de iniciar el juicio ejecutivo es la persona que se encuentra en poder de un título ejecutivo, quedándole vedada la posibilidad al tribunal de tomar cualquier medida tendiente a dar comienzo a este procedimiento, pasando a tomar un rol secundario en la iniciación. El Código del Trabajo en su artículo 460 al comenzar a tratar el juicio ejecutivo, en razón del procedimiento incidental, señala en su letra a), que: “*el procedimiento incidental..... tendrá lugar siempre que se solicite el cumplimiento de una*

¹⁰⁰ Chile, Ley N° 20.087 “Sustituye el Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo” artículo 463.

sentencia ante el tribunal que la dictó”, por lo que depende de las partes el dar curso a este procedimiento. Igual referencia hace respecto de la iniciación del Juicio Ejecutivo propiamente tal, que en cuanto a su tramitación se remite a las normas del Código de Procedimiento Civil, al señalar en su artículo 461 que: *“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”*¹⁰¹, y al remitirnos al citado texto legal vemos que su artículo 434 deja claro que sólo por iniciativa de la parte que posee un título ejecutivo se podrá *reclamar su cumplimiento* en un procedimiento de esta naturaleza, esto al señalar que: *“El juicio ejecutivo tiene lugar en las obligaciones de dar cuando para reclamar su cumplimiento se hace valer alguno de los siguientes títulos”*¹⁰², todo lo cual evidencia que quien tiene la iniciativa de dar comienzo a este procedimiento especial es el propio titular del título ejecutivo.

Sin embargo, en este nuevo proceso ejecutivo, la actuación del juez no sólo se limita a la iniciación del proceso ejecutivo, por el contrario, es él quien tiene la carga de la prosecución del mismo ante lo cual está llamado a tomar todas las providencias necesarias para evitar la dilación del procedimiento. De esta forma se elimina la facultad que tienen las partes de dar comienzo al juicio y de perseguir su prosecución, obligación que sólo dependerá del juez, lo que se espera haga más ágil la iniciación de este proceso.

¹⁰¹ Chile, Código del Trabajo, Artículo 461.

¹⁰² Chile, Código de Procedimiento Civil.

5.3 De los Títulos Ejecutivos Laborales en Particular.

Como sabemos sólo la Ley puede crear títulos ejecutivos y no así por voluntad de los particulares, esto porque los elementos y requisitos que conforman al título ejecutivo no sólo miran a las partes sino que involucran un interés general, por lo que sólo a través de una ley se pueden crear títulos ejecutivos.

Hasta ahora el Código del Trabajo no hace una enumeración de los títulos ejecutivos laborales, los menciona dispersamente en todo su articulado pero no los ordena. Así por ejemplo, menciona como título ejecutivo el finiquito ratificado por el trabajador ante la Inspección del Trabajo, como también el original del contrato colectivo tanto como las copias auténticas de este instrumento autorizadas por la Inspección del Trabajo y también, 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, todos establecidos en el Código del Trabajo en sus artículos 177, 349 y 462, respectivamente. Sin embargo, además de no enumerarlos no se establece en el Código del Trabajo una norma abierta respecto de los títulos ejecutivos, por lo cual se cierra a la posibilidad de ampliar e incorporar nuevos títulos que se puedan hacer valer por medio de este procedimiento.

El panorama descrito en el párrafo anterior cambia al incorporarse en el Proyecto de Reforma y luego en la Ley de Reforma, todo un conjunto de títulos ejecutivos que corrigen los vacíos de los que adolece la redacción del código en su forma actual. Primeramente se establece un orden en los títulos ejecutivos laborales, distinguiéndolos así de los títulos ejecutivos simplemente civiles, para luego incorporar una puerta de entrada a la creación de nuevos títulos en otros cuerpos legales, por medio de una norma abierta establecida para este objeto.

Así el artículo 464 de la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral, que en el Proyecto de Reforma era el artículo 479, señala que: “*Son títulos ejecutivos laborales:*

- 1.- *Las sentencias ejecutoriadas;*
- 2.- *La transacción, conciliación y avenimiento que cumplan con las formalidades establecidas en la ley¹⁰³;*
- 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 los 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;*

¹⁰³ Al presentarse el Proyecto de Reforma, este numeral establecía que eran títulos ejecutivos “Los equivalentes jurisdiccionales que cumplan con las formalidades establecidas en la ley”, sin embargo fue el propio Ejecutivo quien en la indicación n° 183 incorpora este cambio al que actualmente posee este número 2, cambio que fue ratificado en la Comisión en el Senado.

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 las mismas autorizadas por la Inspección del Trabajo; y*

6.- *Cualquier otro título a que las leyes laborales o de seguridad social otorguen fuerza ejecutiva”¹⁰⁴.*

Para entender el cambio que hace la Reforma al Procedimiento Laboral es necesario recordar ciertos términos relacionados al procedimiento ejecutivo. Don Raúl Espinosa Fuentes define al juicio ejecutivo como *“un procedimiento contencioso especial que tiene por objeto obtener, por vía de apremio, el cumplimiento de una obligación convenida o declarada fehacientemente, que el deudor no cumplió en su oportunidad”*, destacándose en la definición tres características importantes del juicio ejecutivo, como es el de ser un juicio especial distinto del procedimiento ordinario, un juicio que persigue el cumplimiento de una obligación y que con el objetivo de hacer cumplir la obligación convenida o declarada se puede hacer uso del apremio al deudor. Este mismo autor nos da la definición y características de lo que es un título ejecutivo, señalando que: *“título ejecutivo es aquel documento que da cuenta de un derecho indubitable, al cual la ley le atribuye la suficiencia necesaria para exigir el cumplimiento forzado de la obligación en él contenida”¹⁰⁵.*

¹⁰⁴ Chile, Ley N° 20.087 que sustituye el Procedimiento Laboral, opus. cit.

¹⁰⁵ Espinosa Fuentes, Raúl “El juicio ejecutivo”, 1997, Pág. 7

Teniendo en claro la definición y el carácter del juicio ejecutivo como también de los títulos ejecutivos, es necesario analizar por separado cada uno de los numerales que conforman parte de este artículo.

5.3.1 Sentencia Ejecutoriada como título Ejecutivo:

Señala que *las sentencias ejecutoriadas* son títulos ejecutivos. El artículo 174 del Código de Procedimiento Civil establece que la sentencia se encuentra ejecutoriada en tres casos distintos. El primero de ellos se produce cuando no procede ningún recurso en contra de la sentencia y ha sido notificada a las partes. El segundo caso ocurre cuando procediendo recurso en contra de la sentencia, no ha sido interpuesto dentro del plazo legal, y tratándose de una sentencia definitiva este hecho debe ser certificado por el Secretario del tribunal; momento en el cual se considera ejecutoriada. El último caso acontece cuando habiéndose presentado recursos, éstos ya han sido resueltos, quedando ejecutoriada la sentencia desde que se notifica el decreto que manda cumplirla.

Es lógico que la Ley conceda mérito ejecutivo a la sentencia ejecutoriada, pues ésta cuenta con la autoridad de cosa juzgada, esto es el carácter de verdad inamovible que poseen ciertas resoluciones judiciales. Tan cierta es esta apreciación, que el legislador laboral desarrolla todo el nuevo procedimiento ejecutivo sobre la base del cumplimiento de este título

ejecutivo en particular, diferenciándolo respecto de los demás títulos ejecutivos laborales existentes.

5.3.2 Equivalentes jurisdiccionales como Título Ejecutivo.

El Proyecto de Reforma establecía como título ejecutivo a *los equivalentes jurisdiccionales que cumplan con las formalidades establecidas en la ley*. Mediante la incorporación de los equivalentes jurisdiccionales el legislador hacía una innovación importante, separándose de lo que actualmente establecen tanto el Código del Trabajo como el Código de Procedimiento Civil en cuanto a títulos ejecutivos, ya que no sólo se limitaba a algunos equivalentes como la conciliación, sino que otorgaba a las partes el poder dotar de mérito ejecutivo a otros equivalentes.

Estos equivalentes jurisdiccionales podemos definirlos como: *“Los medios a través de los cuales los particulares pueden valerse para resolver, dirimir o componer sus conflictos de intereses”*. El equivalente jurisdiccional presupone la existencia de un organismo del Estado encargado de resolver conflictos de interés jurídico, por lo que el equivalente jurisdiccional viene a sustituir, en los casos en que la ley lo permite, la actuación del órgano jurisdiccional.

El Profesor Juan Colombo define a los equivalentes jurisdiccionales como *“los medios autorizados por el sistema procesal para la solución de*

ciertos conflictos de interés de relevancia jurídica con efecto de cosa juzgada”¹⁰⁶. Además señala que los principales equivalentes jurisdiccionales reconocidos por la legislación chilena son: *la transacción, la conciliación, el avenimiento y el desistimiento*.

La *Transacción* es definida por el Código Civil en su artículo 2446, caracterizándola por ser un contrato por el cual cada uno de los contratantes dispone de la propia situación jurídica con el fin de poner término a un litigio pendiente o el de evitar un litigio eventual. Es esencial para el Código Civil que exista un derecho en disputa y que la sola renuncia a un derecho no disputado no constituye transacción.

Por su parte el Profesor Juan Colombo señala que desde un punto de vista procesal la Transacción se define como “*un mecanismo autocompositivo de solución de conflictos que versan sobre derechos disponibles, mediante concesiones recíprocas, le ponen término con efecto de cosa juzgada*”¹⁰⁷

La *Conciliación* es un acto jurídico procesal bilateral en virtud del cual las partes, a iniciativa del juez que conoce de una causa, logran durante su desarrollo ponerle conclusión por mutuo acuerdo. Existen dos grandes diferencias entre la conciliación y la transacción, la primera de éstas está dada porque la conciliación siempre se produce en o dentro de un proceso,

¹⁰⁶ Colombo Campbell, Juan: “*Los Actos Procesales*” Tomo II, Pág. 378.

¹⁰⁷ Colombo Campbell, Juan: “*Los Actos Procesales*” Tomo II, Pág. 394.

distinto de lo que ocurre con la transacción que tiene el carácter de extrajudicial. La segunda diferencia está dada por la directa participación que tiene el juez en la conciliación, ya que es él quien llama a las partes a adoptar un acuerdo.

El *Avenimiento* lo define el Profesor Juan Colombo como: “*el acuerdo que logran las partes de un proceso, en virtud del cual ponen término a su conflicto pendiente de resolución judicial, expresándose así al tribunal que está conociendo de la causa*”¹⁰⁸.

El propio Profesor Juan Colombo define a su vez al *Desistimiento* como: “*el acto procesal en virtud del cual el sujeto activo de un proceso manifiesta su decisión de no continuar en él, renunciando a las pretensiones deducidas en su demanda*”¹⁰⁹. Se caracteriza así por una libre disposición que hace el actor en una demanda, de poner término al litigio en que actúa.

No obstante, aún cuando en el Proyecto de Reforma se establecía esta amplia posibilidad de utilizar equivalentes jurisdiccionales, el legislador, específicamente el Ejecutivo, consideró eliminar esta posibilidad de incorporar cualquier equivalente jurisdiccional como una eficiente y civilizada forma de solución de conflictos, por la de la redacción final de la Ley de Reforma al Procedimiento, en que sólo se consideraron como títulos

¹⁰⁸ Colombo Campbell, “Los Actos Procesales” opus. cit., Pág. 410.

¹⁰⁹ Colombo Campbell, “Los Actos Procesales” opus. cit., Pág. 412.

ejecutivos a *la transacción, la conciliación y el avenimiento que cumplan con las formalidades establecidas en la ley*¹¹⁰, dejando fuera a otros equivalentes jurisdiccionales, por lo cual se limita la posibilidad de ampliar el número de títulos con los cuales las partes cuenten para iniciar la ejecución de una obligación y además de privilegiar la solución de conflictos por medios distintos del proceso, evitando así el desgaste de medios y recursos.

5.3.3 Los Finiquitos como Títulos Ejecutivos.

Señala como título ejecutivo a “los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley los faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral”.

Antes de explicar el alcance de esta norma es necesario definir algunos términos. Finiquito es un instrumento legal que tiene como único objeto dejar constancia del término de la relación laboral y de las prestaciones pecuniarias que en el mismo se consignan. De esta forma, el finiquito constituye una relación escrita de un acuerdo de voluntades a que la parte empleadora y la dependiente llegan con ocasión del término de la relación laboral que las unió.

¹¹⁰ Chile, Ley N° 20.087 “Sustituye el Procedimiento Laboral...”, opus. cit. Artículo 464, N°2.

El Código del Trabajo en su artículo 177 señala que el finiquito ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo tendrá mérito ejecutivo. Por lo que tanto éste como las copias autorizadas, en las que se de cuenta de la existencia de una obligación, podrán servir como título ejecutivo.

La Ley de Reforma toma el inciso final del artículo 177, y sólo se limita a cambiar la palabra ratificar establecida en dicho artículo 177 por la de autorizar, con esto se suprime el requisito por el cual tenía que constar en el finiquito la palabra ratificado por parte del ministro de fe, teniendo sólo que autorizarlo para que el acto adopte plena validez, sin tener que hacer un análisis de fondo del mismo.

5.3.4 Las Actas ante la Inspección del Trabajo como Títulos Ejecutivos.

Existe una diferencia entre la redacción que se establecía en este artículo al presentarse como Proyecto con el que actualmente tiene en virtud de la Ley. Este artículo señala que: *Las actas suscritas por las partes ante los Inspectores del Trabajo y que den constancia de acuerdos que contengan la existencia de una obligación laboral, o las copias de éstas certificadas por la Inspección del Trabajo respectiva.* En el cambio de redacción existente entre el Proyecto y la Ley de Reforma se amplía el reconocimiento a las obligaciones laborales, las que también pueden ser de

reconocimiento a obligaciones de seguridad social, ámbito este último que no era tratado por el Proyecto de Reforma, y que como se discutió en las sesiones de la Comisión era necesario incluir.¹¹¹

Si bien el Proyecto de Reforma y finalmente la Ley, cambian la redacción de esta norma respecto de la redacción actual que le confiere el artículo 462 del Código del Trabajo, en su fondo no se produce cambio alguno. Esto debido a que tanto en el Código del Trabajo como en la Ley de Reforma, al firmarse un acuerdo ante un Inspector del Trabajo en que se de cuenta de la existencia de obligaciones de las partes, aún cuando no se ponga término total al conflicto sino sólo en forma parcial, el acta en que conste este acuerdo tendrá mérito ejecutivo.

La Corte Suprema ha sido clara a este respecto y en un fallo del año dos mil ha señalado que: *“De lo dispuesto en el Artículo 462 del Código del Trabajo se desprenden los requisitos, formales y sustantivos, que debe reunir un título ejecutivo de naturaleza laboral. En efecto, desde el punto de vista formal debe tratarse de un acta -relación escrita de lo sucedido o tratado-; debe estar firmada por las partes-suscrita por los involucrados o interesados en el asunto-, y debe ser autorizada por un Inspector del Trabajo-oficializada por ministro de fe-. A dichas formalidades se agregan exigencias de naturaleza sustantiva esto es, que en tales actas han de constar acuerdos de las partes y, además, dichos acuerdos deben contener la existencia de una obligación laboral. En tales condiciones, resulta que*

¹¹¹ Chile, Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, 10 Mayo 2005, Pág. 8.

para que el acta suscrita ante un Inspector del Trabajo tenga mérito ejecutivo, basta que el origen de la obligación de que se trata sea de naturaleza laboral y que las partes concilien o se encuentren conformes con la existencia de la misma, no obstante diferir en otros elementos como pudieran ser las formas o modalidades de pago”¹¹².

Siendo esta interpretación de la Corte Suprema aplicable a lo establecido en la Ley de Reforma, en su artículo 464 número cuatro, por cuanto si las actas suscritas ante el Inspector del Trabajo cumplen con todos los requisitos establecidos por la ley, se transforman en un título ejecutivo perfecto permitiendo exigir el cumplimiento de la obligación mediante el procedimiento ejecutivo.

5.3.5 Instrumentos Colectivos como Títulos Ejecutivos.

Otro título ejecutivo son “*los originales de los instrumentos colectivos del trabajo y las copias auténticas de las mismas autorizadas por la Inspección del Trabajo*”.

Como señalamos, la modificación a los títulos ejecutivos tiene entre sus fines el de ordenar en un solo artículo todos los títulos ejecutivos laborales, por lo que en mucho de ellos se reproducen títulos ya aludidos en el Código del Trabajo. Ya se mencionó que el actual artículo 349 del

¹¹² Chile, Corte Suprema, rol 95-00, R.C. Fondo, R.D y J, Tomo XCVII, Sep-Dic. 2000

Código del Trabajo otorga mérito ejecutivo al contrato colectivo de trabajo (original y copias auténticas), lo cual permite exigir el cumplimiento de las obligaciones en él consignadas, en una forma más expedita y eficiente, por medio de este procedimiento especial. Lo mismo ocurre con el Convenio Colectivo el cual produce en general los mismos efectos que los del contrato colectivo. Así lo entiende la Dirección del Trabajo que señala que: "*El contrato y el convenio colectivo producen los mismos efectos, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 351 del Código del Trabajo*"¹¹³, la diferencia principal entre los efectos de uno y otro radica en que la subsistencia de las cláusulas de un convenio colectivo como integrantes de los contratos individuales, opera sólo tratándose de convenios colectivos de empresa.

Tanto como se señalaba en el Proyecto de Reforma, y como se ha establecido en la Ley de Reforma al Procedimiento, se otorga directamente mérito ejecutivo no sólo a los contratos colectivos, como lo hace el Código del Trabajo, sino que establece que tendrán mérito ejecutivo los originales y copias de los *instrumentos colectivos*, sin hacer diferencia entre convenio y contrato colectivo. Como sabemos, la diferencia entre uno y otro radica en que el *Contrato Colectivo* es el acuerdo a que llegan las partes, empleador y trabajadores, luego de una negociación colectiva la que se encuentra reglada por la ley laboral, por otra parte el *Convenio Colectivo* es el acuerdo establecido por trabajadores y empleador con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo

¹¹³ Dirección del Trabajo, Resolución Ordinario N° 3295/0251, de 20.07.1998.

determinado, sin *sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada*, pero aún cuando existen diferencias en su reglamentación sus efectos son similares.

Así, si nos remitimos a lo señalado por la Profesora Ximena Gutiérrez, en cuanto a que los contratos y convenios colectivos forman parte de los instrumentos colectivos¹¹⁴, podemos concluir que el objetivo del legislador al señalar que los instrumentos colectivos son títulos ejecutivos es el de dar tal carácter a todos los instrumentos, sin diferenciar entre uno y otro.

5.3.6 De los demás Títulos Ejecutivos Laborales.

Ya lo mencionaba el Presidente de la República en el mensaje dirigido a la Cámara de Diputados al presentar este Proyecto de Ley, que la regularización y ordenamiento de los títulos ejecutivos no buscaba el establecer una enumeración taxativa de los títulos ejecutivos laborales. En función de esta premisa, es que en el Proyecto de Reforma se incluye una norma abierta en cuanto títulos ejecutivos, que diera la posibilidad de creación de nuevos títulos haciendo a la enumeración de títulos en este artículo, solamente referencial y no exhaustiva.

¹¹⁴ Gutiérrez Rosa, Ximena “Fuentes del Derecho del Trabajo, Fuentes de Origen Profesional”, 2002, Pág. 8.

Dicha norma que se estableció en el Proyecto y que no fue modificada por la Ley de Reforma, busca el no dejar cerrada la posibilidad de hacer valer títulos ejecutivos creados o reconocidos por otras leyes, sin tener que limitarnos a la enumeración aquí expuesta. La única limitante que exige el artículo, es que todo título creado por otra ley debe ser realizado por una ley de carácter laboral o de seguridad social, por lo cual expresamente se excluyen los títulos ejecutivos establecidos en leyes sin carácter laboral y especialmente las del Código de Procedimiento Civil.

Siguiendo con los cambios que se hacen a los títulos ejecutivos, en nuestro esquema procesal actual se hace necesaria la creación de un mayor número de tribunales que los existentes hasta ahora, que puedan abarcar la cantidad de juicios y conflictos que necesitan de resolución, haciéndose cada día más necesaria la formación de tribunales especializados. Una solución provisoria que se dio a estos problemas vino de la mano de la reforma establecida por la Ley N° 19.447, que introdujo el artículo 428 bis en el Código del Trabajo, por el cual el legislador le entregó al Secretario letrado de los Juzgados del Trabajo la función de tramitar los juicios ejecutivos laborales y los procedimientos incidentales de cumplimiento del fallo, transformándose así en un juez con conocimiento especial.

Haciéndose eco de la necesidad de cambiar la figura del *Secretario-Juez* y de contar con un mayor número de tribunales especiales, es que la ley crea nuevos tribunales especializados en el área laboral, llamados *Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional*.

Este gran cambio se debió en gran medida a uno de los más importantes aportes que hizo el Foro para la Reforma, que fue el de proponer la creación de nuevos tribunales laborales especializados en el área ejecutiva, los cuales asumieran una tarea que no requiere de una mayor elaboración jurídica y que permiten darle agilidad al sistema. De esta forma tomando en cuenta lo propuesto por el Foro para la Reforma y la situación actual vivida en los tribunales laborales, se optó por crear nuevos tribunales que se arrogaran la función ejecutiva que les corresponde llevar a los tribunales laborales, teniendo con esto la solución a uno de los grandes problemas que posee el sistema procedimental actual que es la sobre demora en las causas ejecutivas y la sobrecarga que por esta causa poseen los tribunales laborales.

Sin embargo, y aún cuando se reconocen las ventajas de la delegación de funciones en estos nuevos tribunales, la Ley N° 20.022 sólo crea cuatro tribunales especiales de cobranza lo que es a toda vista insuficiente en consideración de la demanda por prestaciones que se requieren de la función judicial. Por su parte es necesario considerar que aún cuando esta propia ley haya creado más tribunales laborales, en la mayoría de las situaciones quienes seguirán conociendo de los asuntos del trabajo serán los tribunales de competencia común, no significando para ellos, ni menos para los trabajadores, un sustancial cambio en la sobrecarga de trabajo. Se trata de salvar esta falta de previsión, por medio de la posibilidad de crear nuevos tribunales de cobranza en la medida en que éstos sean necesarios, pero

mientras no se realice una evaluación de las funciones que éstos hayan desempeñado, difícilmente se podrá esperar un aumento pronto del número de estos tribunales.

Conjuntamente con lo ya señalado, la creación de estos nuevos tribunales significa todo un cambio en la orgánica de los mismos, un nuevo tribunal con nueva competencia y bajo un procedimiento totalmente innovador respecto del actual, el cual no sólo incorpora nuevos jueces especializados, sino que también distribuye parte de las tareas que hasta hoy realiza el Secretario del tribunal, en organismos de carácter administrativo.

5.4 Aplicación supletoria del Código de Procedimiento Civil.

Ya hemos mencionado que en cuanto al procedimiento ejecutivo, el Código del Trabajo hace directa referencia al Código de Procedimiento Civil, tomando a éste como fuente normativa fijadora de las reglas de este procedimiento con carácter laboral, sin que en él se estableciera una regulación propia.

Debido a lo señalado en el párrafo anterior, es que el legislador buscó producir un cambio en la dependencia que existe respecto del Código de Procedimiento Civil, terminando con ella y relegándolo al carácter de código supletorio del silencio que exista en las normas de carácter ejecutivo laboral.

Así, el Código de Procedimiento Civil pasa a ser una fuente remota de la norma ejecutiva laboral, la cual sólo podrá ser aplicable a falta de norma expresa, no siendo este el único requisito exigido en el artículo 465 de la Ley (antiguo artículo 481 en el Proyecto de Reforma), sino que además, y aún cuando no exista norma expresa para la utilización supletoria de aquel código, éste no podrá ser ocupado supletoriamente si produce vulnerabilidad a los principios que conforman el nuevo procedimiento laboral.

5.5 El Proceso Ejecutivo y sus Fases.

Uno de los principales elementos motivadores para incorporar una reforma al procedimiento laboral, era el de dotar a los procedimientos de una mayor rapidez en su tramitación. Esta tarea sería llevada a cabo por una serie de cambios entre los que destacan la implantación de nuevos principios bases del procedimiento, el cambio en el proceso de aplicación general y un cambio en el ritmo y forma del juicio ejecutivo. Por esto, es que el Foro para la Reforma estableció como prioridad la necesaria creación de tribunales especializados en la etapa ejecutiva, distintos de los tribunales laborales ordinarios, para darle mayor agilidad y eficacia a todo el procedimiento y de paso, poder descongestionar a los tribunales laborales ordinarios.

El procedimiento ejecutivo queda resumido en la redacción que se otorga al Artículo 466 de la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral, el que establece:

“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.

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

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

De esta forma el procedimiento que sigue el párrafo cuarto respecto del juicio ejecutivo es el siguiente: El tribunal ordinario debe esperar que trascurren a lo menos cinco días para que sea la parte vencida la que cumpla voluntariamente con lo sentenciado (el artículo 462 de la Ley de Reforma

señala expresamente que “*siempre que no se acredite el cumplimiento dentro del término de cinco días, se dará inicio a la ejecución de oficio por el tribunal*”). En caso de que el vencido no de cumplimiento a lo ordenado en la sentencia, el tribunal ordinario debe dar inicio de oficio al procedimiento ejecutivo, por lo que deberá reunir todos lo antecedentes necesarios para la continuación del juicio por parte del Tribunal de Cobranza.

Iniciado el procedimiento ejecutivo (párrafo cuarto, artículo 463 de la Ley de Reforma), las actuaciones que realiza el tribunal ordinario laboral forman parte de un “auto cabeza de proceso” y que al remitir los antecedentes al Juzgado de Cobranza, obligan a este último y le exige cumplir con dos obligaciones. La primera de ellas es la de continuar con el cumplimiento del fallo, tal como lo señala el artículo 466 inciso segundo de la Ley de Reforma; la segunda de las obligaciones es la de remitir los antecedentes a la Unidad de Liquidación quien es el organismo encargado de hacer las operaciones mediante las cuales se detallan, ordenan y saldan cuentas, después de haber determinado su monto de modo definitivo. Hecha la liquidación por parte de la unidad liquidadora, en un plazo no superior a tres días, se deberá notificar a los apoderados de las partes de esta liquidación y de los montos actualizados, junto con el requerimiento al vencido de tener que pagar en un plazo no superior a cinco días luego de notificado.

Como se puede apreciar en este comienzo de lo que es el procedimiento ejecutivo vemos grandes cambios que lo diferencian del juicio ejecutivo laboral actual. El artículo 462 de la Ley de Reforma nos señala, según vimos, que la potestad de dar comienzo al juicio ejecutivo no era de la parte vencedora, sino que era una obligación del tribunal el dar inicio a esta etapa, marcando así un gran cambio con la legislación actual.

El anterior no fue el único cambio. El legislador creyó conveniente el crear un tribunal especializado con el fin de agilizar la tramitación de un procedimiento que se ha transformado, por el exceso de trabajo, en un procedimiento lento e ineficaz.

Las ventajas de esta modificación son claras. Por una parte se pretende quitar parte de la excesiva carga de trabajo a los tribunales ordinarios laborales, los cuales no sólo deben conocer de las causas ordinarias laborales, sino que también de los juicios ejecutivos y de las cobranzas, por lo que podrán dedicarse por completo al conocimiento de sus causas y por otra parte, con la inclusión de este nuevo tribunal especializado se logra uno de los objetivos propios de una jurisdicción especializada, que tal como lo señala Mario Deveali permite que: *“solamente con el juez especializado, el procedimiento encuentra su rápida e integral aplicación”*¹¹⁵, y en su implementación se produce la transformación orgánica del procedimiento ejecutivo. Junto con alivianar la carga a los tribunales laborales se permite la especialización en la liquidación de

¹¹⁵ Deveali, Mario: “El derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias”, Tomo II, Pág.7

créditos por parte de un organismo determinado del tribunal de cobranza, como es la “*unidad de liquidación*”, la cual cumple con la tarea de determinar el monto de los créditos adeudados.

Señalábamos anteriormente que según lo establecido por la Ley N° 19.447 (8 febrero 1996), que introdujo el artículo 428 bis en el Código del Trabajo, la obligación de los Secretarios letrados de los tribunales laborales es, entre otras, la de tramitar los juicios ejecutivos y los procedimientos incidentales de cumplimiento del fallo, para lo cual los Secretarios letrados de los tribunales del trabajo deberán dictar todas las resoluciones que procedan hasta que la causa quede en estado de ser fallada. Disposición que quedará derogada al entrar en vigencia la Ley de Reforma.

Continuando con la tramitación del proceso ante los tribunales de ejecución, como se ha señalado, una vez que éstos reciben los antecedentes deben enviárselos a la unidad de liquidación, la cual deberá completar la determinación del monto de lo adeudado por el ejecutado, lo cual será notificado junto con el requerimiento de pago en un plazo no superior a cinco días desde que se entiende hecha la notificación.

Uno de los problemas que tanto la Ley como el Proyecto de Reforma entendieron, es al cual se enfrentan los ejecutantes al momento de exigir el cumplimiento de una obligación, esto es, la imposibilidad de hacerse pago de las obligaciones por cuanto el ejecutado no cuenta con bienes para cubrir la totalidad de sus obligaciones. Ante esta recurrencia de insolvencia por

parte de los ejecutados, el legislador ha precavido ciertos medios para asegurar el cumplimiento de la obligación. El artículo 467 de la Ley de Reforma establece que: *“desde el comienzo de la ejecución, el tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá ordenar a la Tesorería General de la República que retenga de las sumas que por concepto de devolución de impuestos a la renta corresponda restituir al ejecutado..... Esta medida tendrá el carácter de cautelar”*¹¹⁶.

Esta medida tiene por fin no el pagarse con lo retenido, sino el servir de precaución para el caso de que el ejecutado no cuente con los medios suficientes para hacer el pago y también como medida coercitiva que incentive al deudor a cumplir con lo ordenado, así lo da a entender la aclaración que hace el propio artículo al señalar que esta medida sólo tiene un carácter precautorio.

Como sabemos el ordenamiento jurídico brinda la facultad de obtener ciertas medidas precautorias, que sirven para resguardar la posibilidad de percibir un crédito. En principio, pueden ser solicitadas antes o después de deducida la demanda, pero en este caso particular es la propia ley la que da la posibilidad al tribunal de ordenarlas si así lo estima conveniente, de manera de evitar la salida de algún bien del patrimonio del deudor, en desmedro de la garantía del acreedor. Sin perjuicio de esto en la discusión en la Comisión especial de Trabajo y Seguridad Social, específicamente en su informe del 7 de septiembre de dos mil cuatro, se señaló expresamente

¹¹⁶ Chile, Ley que sustituye el Procedimiento Laboral, opus. cit.

que esta medida tenía por fin el de servir de apremio en contra del deudor, y así compeler al deudor al pago de la deuda¹¹⁷.

En todo procedimiento la economía procesal y la rapidez del mismo deben prevalecer de forma de hacer de éste un proceso debido. Sin perjuicio de lo anterior, la legislación procedimental en general trata de incentivar los acuerdos a los que puedan llegar las partes tanto dentro como fuera del proceso, de manera de evitar entrar en una contienda judicial o bien poner fin a una en curso. Así lo señala el Código de Procedimiento Civil en su artículo 262 que establece como obligación para el juez, el llamar por lo menos una vez a las partes a conciliar, pero excluyendo esta posibilidad de acuerdo precisamente en el proceso ejecutivo, señalando que la conciliación no cabe dentro de este proceso.

Ahora bien, aún cuando el Código de Procedimiento Civil señala que el deudor puede hacer el pago de la obligación con anticipación al momento de ser requerido, nada señala sobre un posible acuerdo al que puedan llegar las partes, ni menos como éste será regulado y cumplido. En este sentido el legislador laboral es innovador respecto a lo que establece el Código del Trabajo y el Código de Procedimiento Civil, ya que no sólo establece la posibilidad de que las partes lleguen a un acuerdo respecto del pago y la forma en que éste se ejecutará, sino que también se preocupa de establecer los requisitos que este acuerdo debe cumplir para ser válido.

¹¹⁷ Chile, Informe del 7 de septiembre de 2004 de Comisión de Trabajo y Seguridad Social, pág. 66.

Como señalamos, el legislador autoriza a las partes para pactar alguna forma de pago de la deuda, pero siempre y cuando sea ratificado por el juez y en el acuerdo consten los reajustes e intereses de las cuotas que se hayan acordado. Así de no cumplir con estos requisitos el acuerdo no producirá efecto alguno.

Además el legislador resguarda al ejecutante que haya pactado un acuerdo sobre pago de la deuda. Esto debido a que le da la posibilidad al ejecutante de que en caso que no se le pagase una o más cuotas pactadas en el acuerdo, podrá dirigirse ante el mismo tribunal que inició la ejecución y que aprobó el acuerdo al que las partes llegaron, con el fin de que ordene que se cumpla el pago por parte del ejecutado. Junto con esto, el legislador estableció la posibilidad de que atendido al mérito de la causa y del incumplimiento del ejecutado, se pueda aumentar el saldo insoluto hasta en un ciento cincuenta por ciento, con lo que se transforma en una medida disuasiva al incumplimiento del deudor y como sanción en caso de que este incumplimiento ocurriese¹¹⁸.

Como contrapartida a estas medidas tendientes a evitar el incumplimiento del acuerdo, el legislador instauró que aún cuando se incumpla con lo pactado, el ejecutante sólo posee un plazo de sesenta días para concurrir ante el tribunal y solicitar se ordene que se cumpla el pago.

¹¹⁸ Una importante modificación se pretende introducir al artículo 468 de la ley de Reforma, que trata sobre los pactos que las partes puedan acordar y el incumplimiento de los mismos, permitiendo que el incremento que se ordene al saldo de la deuda impaga, incremento que puede llegar a ser de un 150% se realice en forma incidental en el nuevo procedimiento que persigue el pago de lo adeudado, regulando de esta forma la posibilidad que tiene el ejecutado de reclamar de dicho incremento.

Creemos que aunque el legislador no lo menciona dentro del artículo, en caso de que el ejecutante no renueve la acción dentro de este plazo de sesenta días que le establece el artículo, esta acción para exigir el cumplimiento no se extingue, sino que persiste la posibilidad de renovar la acción de ejecución. Nos atrevemos a hacer esta conclusión en base a que la intención de la Reforma al Procedimiento Laboral es la de transformar el proceso laboral en un proceso aún más rápido y eficaz que el existente, por lo que no condice una sanción en la cual el ejecutante deba empezar un nuevo proceso para que sea declarado su derecho, por esta razón creemos que al ejecutante aún le queda la oportunidad de renovar la acción ejecutiva principal, e iniciar nuevamente un juicio ejecutivo, ya no por el procedimiento ejecutivo aplicable a la sentencia como título, sino que por medio del establecido en el artículo 473 de esta Ley, el cual trataremos más adelante.

A estos nuevos tribunales especializados se incorpora una de las instituciones nuevas que se introducen al juicio ejecutivo, y que viene a suplir una función que hoy desarrolla el Secretario del tribunal, la denominada *Unidad Liquidadora*. Esta cumplirá una función administrativa y contable dentro del proceso, que es la de determinar los montos adeudados por el ejecutado. Como se señaló, una vez cumplida la tarea de liquidar los créditos, se debe poner en conocimiento de las partes para que éstas hagan las observaciones que estimen convenientes, resguardando así su derecho a defensa.

Una vez que se ha notificado a ambas partes de los cálculos realizados por la unidad liquidadora, éstas podrán dentro de un plazo de cinco días objetarlos sobre la base de errores de cálculo, alteración en la base de cálculos o aplicación incorrecta de la tasa de interés y reajuste. Como la objeción sólo puede ser hecha en base a antecedentes matemáticos y/o de reajustabilidad o intereses, el tribunal podrá escuchar a la parte contraria de manera de hacerse una real idea de la oportunidad de la objeción. Creemos igualmente que el tribunal podrá solicitar una aclaración a la unidad liquidadora de la forma y método con el cual hizo la liquidación de crédito propuesta, ya que ésta forma parte del tribunal y además es especializada en dicho tema.

Ya se ha mencionado que la intención del legislador al momento de proponer una reforma al procedimiento es la de solucionar, entre otros, el problema de lentitud en la tramitación de los procesos. Por tal motivo, limitó las oportunidades en que se pudiese interrumpir el curso normal del proceso, ya sea estableciendo plazos reducidos para las actuaciones o bien, limitando las oportunidades de dilatación del proceso. Así es como el artículo 470 de la Ley de Reforma limita la posibilidad de excepcionarse que posee el ejecutado.

Cabe recordar que el Código del Trabajo en cuanto a excepciones, se remite a lo que establece el Código de Procedimiento Civil, el cual señala para el caso del juicio ejecutivo diez y ocho excepciones que el ejecutado puede oponer a la acción ejecutiva. Dentro de estas excepciones,

establecidas en el artículo 464 del Código de Procedimiento Civil, encontramos excepciones dilatorias, perentorias, anómalas y mixtas, por lo que trata de abarcar, en una única oportunidad, todas las posibilidades de defensa.

La Reforma plantea un sistema de defensa totalmente distinto. Para comenzar sólo permite la utilización de un número limitado de excepciones por parte del ejecutado y esto queda claro en la frase “*la parte ejecutada sólo podrá oponer...*”, establecida al comienzo del artículo 470 de la Ley, por lo que el demandado solamente podrá hacer uso de las excepciones enumeradas, siendo éstas las de pago de la deuda, remisión, novación y transacción, las cuales sólo se podrán hacer valer dentro del plazo de cinco días desde que se notifica la liquidación, pero además toda excepción opuesta por el ejecutado deberá estar fundada para poder hacerla valer.

Como vemos, de las diez y ocho excepciones que establece el Código del Trabajo (en remisión al Código de Procedimiento Civil), sólo quedan cuatro para hacer valer en este juicio ejecutivo, por lo que la oportunidad de dilatar el juicio se hace casi nula.

Ante la pregunta de por qué se eliminan tantas excepciones, podemos contestar que la exclusión de éstas no obedecen a un capricho del legislador, sino que son de toda lógica respecto de la dinámica del nuevo juicio ejecutivo. Tomemos por ejemplo la excepción de falta de capacidad del demandante o de personería o representación legal del que comparezca

a su nombre, establecida en el número dos del artículo 464 del Código de Procedimiento Civil, según la cual el ejecutado se puede excepcionar aduciendo que el ejecutante o quien lo representa no tienen la capacidad necesaria para iniciar el juicio, lo cual es de completo entendimiento, toda vez que el juicio ejecutivo civil es un nuevo juicio desligado del ordinario civil, pero que para el caso del nuevo juicio ejecutivo laboral no se puede aplicar, ya que éste es la continuación inmediata y necesaria del juicio ordinario laboral, por lo que si no ha sido declarada la incapacidad en este juicio malamente podrá ser solicitada en el juicio ejecutivo.

La explicación anterior queda clara al ver lo ya analizado respecto de los artículos 462 y 463 de esta Reforma, que establecen que el tribunal deberá comenzar la ejecución de oficio una vez que haya dictado sentencia, por lo que se produce una continuidad en ambos juicios como así mismo una continuidad en los actores de éstos.

En cuanto a la protección de los terceros, la Ley abandona la forma en que el Proyecto de Reforma pretendía resguardar los derechos de estos últimos, sin hacer alusión alguna a ellos. Como señala el Profesor Cristián Maturana, se pueden distinguir en el proceso dos tipos de terceros, los *Indiferentes* y los *Terceros Interesados*. Los terceros indiferentes son aquellos “*a quienes no va a afectar de modo alguno ni el proceso ni la sentencia dictada en él*”, debido a que la sentencia tiene un efecto relativo por el cual sólo afecta directamente a quienes han participado en el proceso; en cambio los *terceros interesados* son “*aquellos que, sin ser partes*

*directas en un proceso, ven afectados sus derechos a causa de un proceso, por lo que se les autoriza a participar en la forma establecida en la ley*¹¹⁹, por tal motivo aún cuando en principio los efectos de la sentencia no los debiera afectar, la Ley dispone de ciertos medios de defensa de estos terceros. Como señalamos anteriormente, el Código de Procedimiento Civil establece una forma de defensa para los terceros que se vean afectados por un juicio ejecutivo por medio de las *Tercerías*. Según Espinosa Fuentes, las tercerías en el juicio ejecutivo son “*un procedimiento accesorio en el cual una tercera persona distinta del ejecutante y el ejecutado hace valer un derecho que obsta al pago total o parcial del ejecutante con los bienes embargados*”¹²⁰. Estas tercerías están establecidas expresamente en el Código de Procedimiento Civil en su artículo 518 señalando que éstas se pueden hacer valer cuando se pretende: 1° Dominio de los bienes embargados; 2° Posesión de los bienes embargados; 3° Derecho a ser pagado preferentemente; o 4° Derecho a concurrir en el pago a falta de otros bienes, teniendo cada una por fin el hacer valer un derecho del tercero en el juicio ejecutivo.

Situación distinta se presentaba en el Proyecto de Reforma, que establecía como forma de protección a una excepción discutida entre los procesalistas como es la *Inoponibilidad*. La inoponibilidad como sanción está establecida en el Derecho Privado en razón de que los efectos de las actuaciones de las partes al momento de celebrar un acto o contrato sólo

¹¹⁹ Maturana Miquel, Cristián “Disposiciones comunes a todo procedimiento”, Pág. 76.

¹²⁰ Espinosa Fuentes, “El Juicio Ejecutivo”, Pág. 188.

pueden comprometer a quienes han concurrido a la celebración de dicho acto o contrato sin afectar a quienes no han formado parte de dicha actuación, efecto conocido como “*Efecto Relativo de los Contratos*”. De tal manera que la inoponibilidad surge como el medio por el cual estos terceros pueden protegerse de los efectos del contrato y que a su vez es el efecto de ineficacia respecto de estos terceros. Así lo entiende Meza Barros, quien establece que la inoponibilidad puede definirse como “*la ineficacia, respecto de terceros, de un derecho nacido como consecuencia de la celebración o nulidad de un acto*” y que las medidas de protección a favor del tercero “*se justifican respecto de los terceros que suelen ser alcanzados por los efectos del acto jurídico*”¹²¹.

Distinto análisis debemos hacer respecto de la inoponibilidad en el Derecho Procesal. En este derecho las partes no son sujetos que deseen formar parte de una relación jurídica, por el contrario son antagonistas en busca de una solución a sus conflictos jurídicos, y terceros son aquellos, que como dijimos, no forman parte del proceso y que en principio no se podrían ver afectados por las consecuencias de éste. En este sentido debemos recordar que la consecuencia final de un proceso, esto es la sentencia sólo produce efectos inmediatos respecto de las partes actuantes en el proceso, estableciendo derechos o imponiendo obligaciones a quienes formaron parte de él y conformaban la relación jurídico procesal, o sea al demandante, al demandado y al tribunal.

¹²¹ Meza Barros, Ramón “De las fuentes de las obligaciones”, Pág. 41, Santiago 1999.

En base a las apreciaciones anteriores debemos concluir que los efectos de la sentencia no podrían hacerse valer respecto de los terceros que no han actuado en el proceso (inoponibilidad), ya que éstos no forman parte de la relación jurídico procesal que dio nacimiento al proceso. Igual opinión tiene López Masle, que en su memoria de prueba señala que: *“la sola dictación de una sentencia que reconozca a las partes un status jurídico determinado puede afectar los intereses de terceros que no han intervenido en él, y por ello surge a menudo un mecanismo de protección..... estableciendo lo que a nuestro juicio constituyen aplicaciones procesales de la sanción de inoponibilidad”*¹²². De esta forma el legislador a través de la Excepción de Inoponibilidad de la Acción que establecía el artículo 486 del Proyecto de Reforma, pretendía proteger derechos de los terceros ajenos a la litis, para quienes la sentencia resulta desde todo punto de vista un acto ajeno que no les está dirigido en lo absoluto y cuyos efectos, en consecuencia, no tienen porque soportar. Sin embargo, a lo largo de la discusión del Proyecto de Ley se creyó conveniente mantener la posibilidad de defensa de los terceros por medio de las tercerías establecidas en el Código de Procedimiento Civil.

Por último, como estamos frente a un juicio que busca eficacia y rapidez en su tramitación luego del traslado a la parte contraria y contestada o no las excepciones, el tribunal deberá pronunciarse sobre éstas, con la posibilidad de apelar a la resolución adoptada por el tribunal. En este punto

¹²² López Masle, Julián “Bases para una teoría de la inoponibilidad en el derecho procesal civil chileno”, Memoria de Prueba 1992, Pág. 24.

existe un cambio acertado respecto del proyecto original, en él no se contemplaba la posibilidad de apelar la resolución de la oposición, por lo cual las partes quedaban atadas respecto de la decisión de aceptar o no la excepción interpuesta, todo lo cual a juicio del legislador, era contrario a la posibilidad de defensa de las partes aún cuando son estos tribunales los que tengan mayor conocimiento en estas materias. Sin embargo, el propio legislador establece en el artículo 472 de la Ley de Reforma lo que es la regla general respecto de la posibilidad de interponer recursos de apelación, al señalar que las resoluciones que se dicten en los procedimientos regulados por este párrafo serán inapelables, salvada la excepción del artículo 470¹²³.

Una etapa que se consideró importante de modificar fue la del Apremio. El legislador, simplifica el juicio ejecutivo como lo conocemos hoy en todas sus etapas, ya sea desde el comienzo de éste hasta la ejecución de los bienes del demandado, marcando una diferencia con el procedimiento ejecutivo común establecido en el Código de Procedimiento Civil. Un ejemplo de la idea anterior la encontramos en el artículo 471 de la Ley, en donde no sólo se establece un procedimiento de apremio más simplificado y compacto que el ordinario, sino que también deja al criterio del tribunal el fijar las diligencias necesarias en este procedimiento.

Dicho artículo establece que luego de requerido de pago de la deuda y sin que el ejecutado haya cumplido con este pago, se procede al embargo

¹²³ Chile, Ley N° 20.087, opus. cit.

de sus bienes. Remitiéndonos al artículo 466 de la Ley, señalaremos que el ejecutado tiene cinco días desde que se le ha notificado el requerimiento de pago para cumplir con su obligación, si transcurrido el plazo el ejecutado no ha cumplido con la obligación impuesta por el tribunal, se podrá trabar embargo por parte de un ministro de fe de los bienes que posea el ejecutado, sean estos bienes muebles o inmuebles, procediendo a tasarlos.

En el procedimiento de apremio civil, la primera actuación que se produce en el cuaderno de apremio está constituida por el embargo de bienes del deudor, constituyéndose así en una verdadera medida precautoria. Según Espinosa Fuentes, el embargo es “*una actuación judicial que consiste en tomar uno o más bienes del deudor, poniéndolos en poder de un depositario, para asegurar con ellos el pago de la deuda*”¹²⁴. En cambio, en la Ley de Reforma no se establecen criterios necesarios a seguir al momento de realizar el embargo como son los de designar un depositario (artículo 450 Código de Procedimiento Civil), la posibilidad de designar bienes a embargar (artículos 443, 447, 448 y 449 Código de Procedimiento Civil), la posibilidad de ampliar o reducir el embargo (artículo 456 y 447 Código de Procedimiento Civil respectivamente) entre otras, siendo estos silencios algunos de los que necesariamente se deberán consultar al Código de Procedimiento Civil para la aplicación de un criterio a seguir en vacíos que tenga el juicio ejecutivo laboral.

¹²⁴ Espinosa Fuentes, Raúl, opus. cit. Pág. 134.

El inciso segundo del artículo 471 de la Ley, señala que no existiendo oposición por parte del ejecutado o habiendo sido rechazada, se procederá al pago de lo adeudado al ejecutante ya sea con el producto del remate de los bienes embargados o bien con los bienes retenidos. Acá cobra importancia la modificación impuesta en el artículo 467 de la Ley de Reforma, que establece la posibilidad de ordenar a la Tesorería General de la República que retenga de las sumas que por concepto de devolución de impuestos a la renta corresponda restituir al ejecutado, con lo que el ejecutante se podrá pagar respecto de esos dineros retenidos.

Aún cuando el artículo 471 del Proyecto de Reforma no lo señala, creemos que se debe hacer primeramente el pago al ejecutante con los dineros retenidos por orden del juez, esto en base a lo establecido en el artículo 449 del Código de Procedimiento Civil, el que señala que el ministro de fe guardará en el embargo, a falta de designación por parte del ejecutante, primeramente de los dineros que estén en poder del ejecutado, además el artículo 511 del mismo texto legal, señala que se ordenará el pago al ejecutante con los dineros embargados o con el que resulte de la realización de los bienes, por lo que primeramente el pago deberá hacerse con los dineros que se hayan retenido.

En cuanto a los trámites y diligencias de apremio, el inciso tercero del artículo 471 de la Ley señala que el juez designará el procedimiento a seguir, siempre guiándose por los principios laborales y teniendo como referente las normas establecidas en el Código de Procedimiento Civil, por

lo que reafirma la idea de que el juicio ejecutivo, quiéralo o no, deberá tener por referente al juicio ejecutivo civil, no siendo en ningún caso exhaustiva la normativa impuesta en este título.

En cuanto al remate, la Ley se limita a establecer mínimos por sobre los cuales los bienes podrán ser rematados. Así, en el primer remate el mínimo para adjudicarse los bienes deberá corresponder a un setenta y cinco por ciento de su tasación, en la segunda subasta el mínimo será de un cincuenta por ciento y a partir de la tercera subasta no existirá mínimo para adjudicarse los bienes. Por último, siempre existe la posibilidad de que el ejecutante se adjudique los bienes rematados con cargo al monto de su crédito que le adeude el ejecutado.

5.5.1 Procedimiento Ejecutivo Especial.

Como señalamos al comenzar el análisis de la Reforma del Procedimiento Ejecutivo, el legislador ha establecido dos procedimientos ejecutivos distintos, pero no contradictorios, en base al tipo del título ejecutivo con el que cuente el ejecutante; de tal forma que establece un procedimiento especial cuando el título lo constituyan las sentencias ejecutoriadas y otro distinto para cuando el ejecutante posea algún título ejecutivo establecido en el artículo 464 de la Ley distinto al de la sentencia ejecutoriada.

El artículo 473 de la Ley, establece expresamente que se trata de un procedimiento ejecutivo distinto para la aplicación de los títulos ejecutivos señalados en el artículo 464 números del dos al sexto y en los cuales, contrario a lo que ocurre en el procedimiento aplicado al numeral primero, quien debe solicitar el inicio del procedimiento es una persona distinta al juez. Extrañamente, en la tramitación que llevó al proyecto a transformarse en ley, no se realizó ninguna modificación al artículo tal cual lo presentó el Ejecutivo, salvo la de cambiar el número de los artículos a los cuales se hace referencia.

La afirmación de que considerábamos extraño que el legislador no hubiese cambiado la redacción de este artículo, obedece a la precariedad del mismo. Se pretende regular en un solo artículo todo un sistema procedimental, que tal como señaló el Foro para la Reforma, conforma parte del 80% de los requerimientos de actuación que se hacen actualmente a los tribunales laborales.

Como efecto de esto, si bien ya señalamos que necesariamente al momento de aplicar el juicio ejecutivo laboral debería consultarse lo establecido para el juicio ejecutivo civil, debido a los silencios y lagunas en los cuales cae la Ley, dicha idea es una afirmación en lo que respecta a este procedimiento ejecutivo especial. Así lo hace por lo menos y se puede deducir de la simple lectura del inciso primero de este artículo, el cual hace completa referencia al Código de Procedimiento Civil, cuando exista un vacío en las normas. Sin embargo, la remisión expresa que se hace al

Código de Procedimiento Civil puede llevar a confusiones respecto de determinar que normas debemos aplicar supletoriamente, si las establecidas en la primera parte de este párrafo respecto del juicio ejecutivo laboral para las sentencias definitivas o el juicio ejecutivo civil.

Consideramos que es claro que a este juicio ejecutivo especial se aplicará primeramente la norma del artículo 473 de la Ley que es la que establece someramente como se tramita este juicio ejecutivo especial, para luego aplicar las normas sobre tramitación del juicio ejecutivo laboral por sentencia definitiva, esto en aplicación de los principios generales del proceso, y sólo a falta de norma expresa se podrán hacer uso de las normas sobre el juicio ejecutivo civil establecidas en el Código de Procedimiento Civil.

Respecto de la tramitación de este juicio ejecutivo especial, es muy similar a la tramitación de la del juicio ejecutivo por sentencia definitiva, diferenciándose en la forma en que se pone en conocimiento de dicho procedimiento a las partes. En caso de que tratándose de notificar personalmente al ejecutado el requerimiento de pago y la notificación de la liquidación, no es encontrado, se procederá a notificársele según el artículo 437 de la Ley, con lo cual se agilizan todos los trámites del juicio. La copia que se deja al ejecutado deberá contener el mandamiento de ejecución y embargo, y el día, hora y lugar en que el ministro de fe procederá a hacer el requerimiento de pago. En caso de que el ejecutado no concurra a la

citación hecha por el ministro de fe, se procederá a llevar a cabo la traba del embargo sin mayor trámite ni orden del tribunal.

Como lo señala expresamente este artículo, en todo lo que no sea regulado deberá consultarse a la tramitación establecida para el juicio ejecutivo por sentencia definitiva establecida en los artículos ya estudiados.

5.6. El Juicio Ejecutivo Laboral en el Derecho Comparado.

5.6.1 El Juicio Ejecutivo en el Procedimiento Laboral Español.

Ya hemos mencionado que el Foro para la Reforma al establecer las bases para un nuevo sistema procesal laboral tomó como ejemplo la legislación española, sin embargo, aún cuando reconoce el tomar a la legislación laboral española como referente en ciertas etapas del proceso, se distancia de esta fuente y es en el juicio ejecutivo donde la diferencia se marca sobradamente. Estas diferencias con la legislación laboral española obedecen a la idea de optar por el mejoramiento en la rapidez y eficacia de la etapa ejecutiva como así mismo el perfeccionamiento de que se ha querido dotar a los tribunales mediante la creación de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional.

En el procedimiento español, al igual como ocurre en el procedimiento laboral existente actualmente en nuestro derecho, el juicio

ejecutivo se presenta como la consecución necesaria del juicio ordinario laboral en el mismo tribunal en que éste ha sido conocido. El artículo 235 de la Ley de Procedimiento laboral español señala en su número segundo que *“La ejecución se llevará a efecto por el órgano judicial que hubiere conocido del asunto en instancia”*, apartándose así de lo que pretende establecer el párrafo cuarto del Proyecto de Reforma que crea tribunales especiales en el conocimiento de los procedimientos ejecutivos, distintos del tribunal que conocería del procedimiento ordinario, con un carácter que combina el carácter jurídico de los tribunales con su poder de decisión e imperio con el carácter funcional que se intenta adoptar respecto de esta etapa.

Estas diferencias con el nuevo proceso laboral chileno se acentúan, toda vez que en el Procedimiento Laboral español la etapa ejecutiva sólo puede ser iniciada por la parte a la cual se le han reconocido sus derechos en juicio. Así el artículo 237 de la Ley de Procedimiento Laboral español se asemeja más a la forma en que se inicia el juicio ejecutivo laboral chileno en la actualidad, ya que establece en su número primero que *“La ejecución de las sentencias firmes se iniciará a instancia de parte”*, distinto de lo que pretende el artículo 462 de la Reforma, que entrega la iniciación del proceso ejecutivo al tribunal que dictó la sentencia quien es el único facultado para darle comienzo, sustrayéndole esta facultad a las partes con la idea de una transición más rápida y oportuna entre juicio ordinario y juicio ejecutivo. Si bien en el proceso laboral español la iniciación de la etapa ejecutiva queda entregada a la voluntad de la parte ejecutante, la consecución misma del

procedimiento queda totalmente entregada al tribunal que conoce de esta etapa de forma tal que dentro del proceso el tribunal actúa de oficio en cada una de sus etapas, lo que queda claro al observar lo dispuesto por el número segundo del artículo 237 el cual instituye que: *“Iniciada la ejecución (por instancia de parte), la misma se tramitará de oficio, dictándose al efecto las resoluciones y diligencias necesarias”*¹²⁵, por lo que al igual como lo establece el Proyecto de Reforma la prosecución del juicio ejecutivo queda en poder del tribunal que conoce del asunto.

Conocemos que el Proyecto de Reforma con el fin de asegurar el cumplimiento de la obligación faculta al tribunal de cobranza, según lo establece el artículo 467 de la Ley de Reforma, para solicitar a la Tesorería General de la República que retenga de las sumas que por concepto de devolución de impuestos a la renta corresponda restituir al ejecutado, esto como medida de aseguramiento y precautoria de pago. Similar sistema adopta el Procedimiento Ejecutivo español el cual establece apremios pecuniarios a la parte vencida con el fin de asegurar el cumplimiento de la obligación. El artículo 239 de la Ley de Procedimiento Laboral español instaure estas medidas de aseguramiento de la siguiente forma: *“con el fin de obtener y asegurar el cumplimiento de la obligación que ejecute podrá, tras audiencia de partes, imponer apremios pecuniarios (...) para obtener el cumplimiento de las obligaciones legales impuestas en resolución judicial”*, autorizando así al tribunal para imponer estos apremios en consideración no sólo a la cuantía de lo solicitado, sino también tomando en cuenta la

¹²⁵ España, “Ley de Procedimiento Laboral”, opus. cit. Artículos 235 y 237.

capacidad económica del requerido. Incluso más, la Ley española faculta al juez laboral para imponer multas a terceros que no siendo parte en la ejecución, incumplan sus requerimientos tendientes a lograr la debida y completa ejecución de lo resuelto¹²⁶.

Una norma especial que posee la Ley de Procedimiento Laboral español que no es reproducida en el Proyecto de Reforma Laboral chileno como tampoco en el Código del Trabajo, es la que dice relación con las suspensiones a que pueda ser objeto el juicio ejecutivo bajo ciertas causales. La Ley española permite suspender el procedimiento ejecutivo cuando se pueda producir un daño desproporcionado para los trabajadores que dependan del ejecutado, de manera que la suspensión sólo tenga por fin el salvaguardar a estos trabajadores y no al ejecutado. El artículo 243 de la Ley española es claro a este respecto al establecer que: *“Si el cumplimiento inmediato de la obligación que se ejecuta pudiera ocasionar a trabajadores dependientes del ejecutado perjuicios desproporcionados en relación a los que al ejecutante se derivarían del no cumplimiento exacto, por poner en peligro cierto la continuidad de las relaciones laborales subsistentes en la empresa deudora, el órgano judicial podrá, previa audiencia de los interesados y en las condiciones que establezca, conceder un aplazamiento por el tiempo imprescindible”*. Aunque la Ley española no lo menciona, creemos que esta medida es una tercería y que por la misma razón debiera de ser intentada por los interesados, esta apreciación se fundamenta en lo establecido en artículo 250 de esta Ley al señalar que *“los autos en que se*

¹²⁶ España, “Ley de Procedimiento Laboral”, opus. cit. Artículo 239.

*despache la ejecución o demás resoluciones en que se decreten embargos, se notificarán a los representantes de los trabajadores de la empresa, a efecto de que puedan comparecer en el proceso*¹²⁷ siendo una gran solución para velar por los intereses de aquellos trabajadores que pudiesen ver peligrar realmente su fuente de trabajo, sin que ello signifique una mejora en la situación del empleador ejecutado. De igual manera como suspensión, esta medida sólo tiene un carácter transitorio por lo que sólo durará en la medida de lo necesario, quedando a criterio del tribunal el establecer el plazo por el cual deberá mantenerse esta medida.

Siguiendo la misma idea establecida en el artículo 243, la Ley española concede otra suspensión del procedimiento ejecutivo, esta vez no mirando el interés de los trabajadores, sino que el interés del propio ejecutado cuando se pueda producir un perjuicio de difícil reparación. Así lo establece el artículo 244 número 2 de la Ley española, al señalar que: *“el órgano ejecutor podrá durante un mes, excepcionalmente prorrogable por otro, suspender cautelarmente, con o sin exigencia de fianza, la realización de los actos ejecutivos que pudieren producir un perjuicio de difícil reparación”*, por lo que en caso de producirse un daño irreparable el tribunal tendrá esta facultad de suspensión siempre que ella no sea superior a dos meses (como máximo de tiempo), todo lo cual tiene una lógica muy simple, ya que el objetivo del ejecutante es que pueda pagarse la totalidad de lo que se le adeuda y que si el ejecutado queda imposibilitado de hacer

¹²⁷ España, “Ley de Procedimiento Laboral”, opus. cit. Artículos 243 y 250.

ese pago por haber por ejemplo perdido un negocio, difícilmente podría hacerle pago al ejecutante¹²⁸.

Uno de los importantes cambios que quiere introducir el Proyecto de Reforma, es la posibilidad de llegar a un acuerdo entre las partes sobre el pago de lo adeudado y la forma en que este pago se realizará. Así lo establece el artículo 468 de la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral, que llama a las partes a llegar a un acuerdo respecto de la forma de pago del crédito que se persigue, acuerdo que deberá ser aprobado por el juez y cuyo incumplimiento hace exigible el total de la deuda. Esta oportunidad de llegar a un acuerdo en el juicio ejecutivo es negada en la Ley Laboral española, la que expresamente establece en su artículo 245 que: “*Se prohíbe la transacción o renuncia de los derechos reconocidos por sentencias favorables al trabajador*”¹²⁹, de tal manera que se niega a las partes la posibilidad de llegar a un acuerdo en que cada una de las partes haga concesiones a la otra, creemos que motivados por los posibles engaños a los que se puede llevar al trabajador con el fin de que renuncie a su acción ejecutiva.

En cuanto a la tramitación del juicio ejecutivo laboral español, ya hemos señalado que su iniciación pertenece a la parte favorecida por un título ejecutivo y el tribunal que conocerá de la etapa ejecutiva es el mismo que conoció del procedimiento ordinario al igual como ocurre actualmente

¹²⁸ España, “Ley de Procedimiento Laboral”, opus. cit. Artículo 244.

¹²⁹ España, “Ley de Procedimiento Laboral”, opus. cit. Artículo 245.

en el juicio ejecutivo laboral chileno y totalmente distinto de lo que se propone en el Proyecto de Reforma al Procedimiento Laboral, en que es el tribunal que dictó la sentencia reconociendo un derecho, el que tiene la iniciativa para dar comienzo a un juicio ejecutivo en un tribunal distinto de él mismo, denominados Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional.

Para poder determinar el patrimonio con el que cuenta el ejecutado para hacer frente a la ejecución que se tramita, la Ley dispone que el ejecutado está en la obligación de señalar los bienes y derechos que posee. Así con el fin de circunscribir lo mayormente posible a la situación y cantidad de bienes que posee el ejecutado el artículo 247 de la Ley española establece que: *“El ejecutado está obligado a efectuar, a requerimiento del órgano judicial, la manifestación sobre sus bienes o derechos, con la precisión necesaria para garantizar sus responsabilidades. Deberá asimismo, indicar las personas que ostenten derechos de cualquier naturaleza sobre sus bienes y de estar sujetos a otro proceso, concretar los extremos de éste que puedan interesar a la ejecución”*, agregan los numerales segundo y tercero que: *“Esta obligación (la de señalar los bienes y su situación) incumbirá, cuando se trate de personas jurídicas, a sus administradores o las personas que legalmente las representen”* y *“En el caso de que los bienes estuvieran gravados con cargas reales, el ejecutado estará obligado a manifestar el importe del crédito garantizado y en su caso, la parte pendiente de pago en esa fecha”*¹³⁰.

¹³⁰ España, “Ley de Procedimiento Laboral”, opus. cit. Artículo 247.

En la misma dirección que sigue el artículo anterior, la Ley española establece en el artículo 248 de la Ley de Procedimiento Laboral la facultad del tribunal para recabar información sobre la existencia de bienes en poder del ejecutado mediante solicitudes de información *para lograr la efectividad de la obligación pecuniaria que ejecute* a organismos públicos y entidades financieras. Como podemos entender la Ley española busca el cercar la mayor parte del patrimonio del ejecutado de manera de prevenirse de posibles fugas en éste y posibilitar así el correcto y efectivo pago de lo que se adeuda al ejecutante. Esta norma no tiene una reproducción ni en el Código del Trabajo ni el Proyecto de Reforma al Procedimiento Laboral chileno, con lo que siguiendo las normas generales establecidas en el Código de Procedimiento Civil las únicas normas que se podrían asemejar a la norma española, son las que establecen la posibilidad del ejecutante de señalar los bienes sobre los cuales se traba el embargo, pero no en solicitarle al propio ejecutado que haga una descripción exhaustiva de los bienes que posee y de la situación en que éstos se encuentran.

En cuanto a la liquidación de los bienes, la Ley española también establece mínimos sobre los cuales los interesados podrán adjudicarse los bienes rematados, pero los porcentajes establecidos como mínimos para la adjudicación de los bienes son distintos a los establecidos por el Proyecto de Reforma al Procedimiento Laboral chileno. Debemos recordar que el artículo 471 de la Reforma establece mínimos sobre los cuales es posible adjudicarse los bienes, así en la primera subasta el mínimo es del setenta y cinco por ciento de la tasación del bien, en la segunda de un cincuenta por

ciento y en la tercera subasta no existe mínimo para su adjudicación, otorgándole la posibilidad al ejecutante de adjudicarse los bienes con cargo a su crédito. Distinto ocurre en la Ley española, en donde el artículo 262 establece que sólo en la tercera subasta se podrá establecer un mínimo del veinte y cinco por ciento para adjudicarse el bien, sin que exista otra oportunidad en el remate en que se pueda bajar de este mínimo. En caso de que no existan interesados, se les otorga a los ejecutantes un plazo de diez días para optar por adjudicarse estos bienes, si no hacen uso de este derecho se alzarán los embargos. Consideramos que la Ley española al establecer un mínimo para la adjudicación (bajo el cual nunca podrán rematarse o adjudicarse los bienes), es justa para el ejecutado ya que de no establecer mínimos como, lo hace el Proyecto de Reforma, se deja al ejecutado desprotegido y con incertidumbre de saber si sus bienes tendrán algún valor de importancia para poder hacer frente a sus obligaciones.

CAPÍTULO SEXTO

LOS RECURSOS

6.1 Del Recurso de Reposición.

Uno de los recursos más utilizados en el actual procedimiento laboral, como también en el procedimiento civil, es el de Reposición, debido en gran medida a que este recurso permite a quien se sienta afectado por una resolución judicial, el solicitar al tribunal que la dictó que varíe su dictamen. Éste ha sido definido por el profesor Cristián Maturana como: *“El acto jurídico procesal de impugnación que emana exclusivamente de la parte agraviada, y cuyo objeto es solicitar al mismo tribunal que dictó una resolución, que la modifique o la deje sin efecto”*¹³¹, por lo que se trata de un recurso de oposición a la decisión adoptada por un tribunal y que tiene por fin el conseguir que se altere o se deje sin efecto la resolución recurrida.

A este recurso también se le denomina de “retractación”, debido a que se interpone ante el mismo tribunal que dictó la resolución, con el objeto de que sea conocido y resuelto por el mismo, siendo de única instancia su conocimiento. Este recurso además tiene una gran trascendencia, puesto que, es el recurso que se interpone durante toda la tramitación del asunto, tanto en materia civil como en materia laboral, con

¹³¹ Maturana Miquel, Cristian, “Los Recursos”, opus. cit. Pág. 60.

el objeto de corregir los vicios en que se pudiera incurrir durante ella, con motivo de la dictación de los autos o decretos.

En cuanto a las principales características que presenta este recurso se pueden mencionar:

- a- Es un recurso de retractación, puesto que se interpone ante el tribunal que dictó una resolución para que lo resuelva el mismo y corrija, eventualmente, la resolución impugnada.
- b- Es un recurso que emana de las facultades jurisdiccionales de los tribunales. De manera tal que en base al poder – deber que tienen los tribunales al conocer de un conflicto podrán y estarán en la necesidad de corregir los errores que en su resolución se presenten.
- c- Es un recurso ordinario, puesto que procede en materia civil en contra de la generalidad de los autos y decretos, y en el antiguo como en el nuevo sistema procesal penal, en contra de la generalidad de los decretos, autos y sentencias interlocutorias.

El nuevo recurso de reposición laboral comparte las características fundamentales del recurso de reposición ordinario establecido en el Código de Procedimiento Civil, con la diferencia de que su aplicación en el proceso laboral gozará de una mayor importancia, por el uso que se haga de él en las audiencias orales como única herramienta otorgada a las partes para solicitar la corrección del proceso.

El legislador previó dos oportunidades en las cuales este recurso puede oponerse. La primera de estas oportunidades y la cual es la regla general, es que el recurso de reposición se interpondrá dentro de tercero día de notificada la resolución que se impugna, a menos que en el ínter tanto se produzca una audiencia, caso en el cual se interpondrá en ella. La segunda oportunidad para interponer este recurso está contemplada sólo para aquellas oportunidades en que la resolución que se trata de impugnar ha sido dictada en la audiencia, sea preparatoria o de juicio, caso en el cual deberá interponerse oralmente y resolverse en forma inmediata.

Con todo, el ejecutivo no contempló en el proyecto original la posibilidad de interponerlo dentro de tercero día, y sólo establecía una regulación para su interposición en la audiencia¹³², debido en gran parte a que se limitó a hacer una copia de lo señalado por el artículo 464 del Código del Trabajo, situación que fue corregida en la tramitación del proyecto en el Congreso.

Sin embargo, y aún cuando el Legislador corrigió los plazos y oportunidades de interposición de este recurso, no reguló en extensión las distintas posibilidades que en materia civil se distinguen respecto de este recurso, por lo cual cabe entender que se deberán aplicar en forma supletoria dichas normas.

¹³² El proyecto de ley de reforma al procedimiento laboral señalaba en su artículo 491 que: “La solicitud de reposición de una resolución pronunciada en una audiencia deberá interponerse y resolverse en el acto”.

Así ocurre por ejemplo con el denominado Recurso de Reposición Extraordinaria, el cual tiene como características el de no tener plazo para su interposición, pero requiere de nuevos antecedentes, los cuales han sido definidos por la Corte Suprema como: *“Aquellos existentes pero desconocidos al momento de dictar la resolución”*. Se dice que no tiene plazo, pero nuestra jurisprudencia, basada en los principios de preclusión y orden consecutivo legal, han estimado que el plazo debe ser aquel contemplado en el artículo 85 del Código de Procedimiento Civil. No obstante cabe preguntarse si este recurso tendrá aplicación a las resoluciones dictadas en audiencias orales, creemos que no, ya que la ley es clara al señalar, sin excepción alguna, que la resolución dictada en una audiencia sólo puede ser impugnada en la misma audiencia.

Como era de esperarse una de las características particulares que posee este nuevo recurso de reposición es el de hacer su presentación en forma oral cuando la resolución impugnada se dicta en una audiencia, sin embargo, no regula la forma en que éste debe ser presentado en situaciones distintas a las señaladas. Si se hace una aplicación lógica de los principios que conforman este nuevo procedimiento, debería estimarse que su interposición se hiciera verbalmente, sin embargo, tampoco contradice a estos principios la regla general en materia civil, y es que este recurso sea interpuesto por escrito.

Finalmente se ha discutido si este recurso en sede civil debe ser fundado o no, interpretándose que en virtud a lo dispuesto en el artículo 183

inciso 3° del Código de Procedimiento Civil, si debe serlo, toda vez que, cuando procede la apelación subsidiaria, este último recurso no requiere cumplir con tal exigencia, no obstante el legislador laboral nada señala con lo cual la interpretación final de la norma quedará nuevamente en manos del juez laboral.

6.2 Del Recurso de Apelación.

Como recurso la “Apelación” es la materialización del Principio de la Doble Instancia, principio que persigue que la resolución de un conflicto sea visto en dos oportunidades y a través de dos tribunales distintos.

Cabe recordar que la división que actualmente poseen los tribunales de justicia se basa en la procedencia o improcedencia del Recurso de Apelación, así se distinguen:

- i- Procedimientos de única instancia: en donde no procede apelación.
- ii- Procedimientos de primera instancia: donde la sentencia que se dicte queda sujeta a la apelación.
- iii- Procedimientos de segunda instancia: donde se conoce del recurso.

Este principio de la doble instancia, y en consecuencia todas las instituciones que de él derivan, se justifican en virtud de que este sistema permite enmendar los agravios, omisiones o errores cometidos por tribunales inferiores. De igual manera la posibilidad de que las resoluciones de un tribunal sean recurribles, se traduce en una mayor diligencia y celo de los jueces inferiores para evitar ser corregidos y que en caso de que existan errores las causas sean analizadas por jueces con mayor experiencia y preparación.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define el término apelación como: *“Aquel recurso que se entabla a fin de que una resolución sea revocada total o parcialmente por un tribunal o autoridad superior al que la dictó”*.

En nuestro derecho, Don Cristián Maturana define el Recurso de Apelación como: *“El acto jurídico procesal de la parte agraviada por una resolución judicial o que ha sufrido gravamen irreparable a consecuencia de ella, por el cual se solicita al tribunal que la dictó que eleve el conocimiento del asunto al tribunal superior jerárquico, para que éste la enmiende conforme a derecho”*¹³³.

Sin contar con la diferencia lógica existente entre este nuevo recurso de apelación laboral y el establecido por el Código de Procedimiento Civil, sobre la base de que el nuevo procedimiento laboral está caracterizado por

¹³³ Maturana Miquel, Cristián. Opus cit. Pág. 77.

el énfasis en la oralidad, intermediación y en la concentración de las actuaciones, de manera tal que toda la formulación que de este recurso se hace está encaminada a aminorar al máximo las demoras y dilaciones innecesarias a fin de que la causa quede en condiciones de fallarse, también el recurso de apelación laboral está expresamente limitado por la ley a cierto tipo de resoluciones y sólo en ciertas materias.

Así el artículo 476 de la Ley de Reforma limita este recurso a las sentencias definitivas de primera instancia, a las interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, siendo hasta esta parte similar a la regulación que establece el Código de Procedimiento Civil, pero además limita el recurso a las resoluciones que se pronuncien sobre medidas cautelares, las que fijan el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social¹³⁴.

En el caso de que la apelación tenga relación con el pronunciamiento sobre medidas cautelares y sobre las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social el legislador dispuso que la apelación de la resolución que la otorgue o que rechace su alzamiento, se concederá en el sólo efecto devolutivo.

¹³⁴ El artículo 476 expresamente señala que: “Sólo serán susceptibles de apelación laboral las sentencias definitivas de primera instancia, las interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien sobre medidas cautelares y las resoluciones que fijan el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social. En contra de la sentencia definitiva no procederán más recursos”.

No se puede olvidar que el efecto devolutivo, en virtud del cual se otorga competencia al tribunal de alzada, es el que da paso a la segunda instancia. Este efecto es de la esencia del Recurso de Apelación, y siempre se encuentra comprendido respecto de toda apelación, puesto que es el que otorga la competencia al tribunal superior para fallar el recurso de apelación.

Frente a este artículo hay que recordar que una de las últimas reformas del Código de Procedimiento Civil establece una especie de “orden de no innovar” cuando la apelación se concede en el sólo efecto devolutivo. De esta forma, hace que se imposibilite el cumplimiento de la sentencia, mientras no se falle el recurso. Esta orden, sólo se dictará por la Corte de Apelaciones respectiva.

Sobre esta materia, don Darío Benavente, señalaba que: *“Cuando se concede la apelación en el sólo efecto devolutivo, el tribunal de primera instancia queda con una competencia de carácter condicional. En efecto, puede seguir tramitando el juicio y ejecutarse el fallo ante el tribunal de primera instancia, pero si el superior revoca la resolución apelada, todo lo obrado en el juicio con posterioridad al recurso, se retrotrae al momento de su interposición. Por ello es que las sentencias definitivas e interlocutorias que se dictan por el inferior, mientras está pendiente una apelación causan ejecutoria”*¹³⁵, entendiéndose por sentencias que causan

¹³⁵ Benavente, Darío “Derecho Procesal, Juicio Ordinario y Recursos Procesales.”, Ed. Jurídica de Chile, 1984, Pág. 171.

ejecutoria, aquellas que pueden ser cumplidas no obstante existir recursos pendientes en su contra.

De acuerdo con ello, se ha señalado que la sentencia definitiva de primera instancia que se encuentra sujeta a apelación tiene la naturaleza jurídica de un acto sujeto a “condición resolutoria”, o sea que por su cumplimiento se extingue un derecho según lo establece el artículo 1479 Código Civil, o como bien lo explica Meza Barros *“es aquella que subordina al hecho futuro e incierto la extinción de la obligación. La obligación nace, expuesta a extinguirse por el evento de la condición; mientras tanto, produce sus efectos como si fuera pura y simple”*¹³⁶. Así se entiende que la sentencia pronunciada por el juez inferior sujeta a impugnación, está provista desde el primer momento de las condiciones para vivir de una manera estable, pero sujeta a perder esta originaria eficacia por la verificación del evento consistente en la emanación de una nueva sentencia del tribunal superior que la modifique o revoque.

Un cambio importante introducido en la tramitación del Proyecto de Reforma está dado por la obligación de constituir garantía, cuando la apelación verse sobre montos que se hayan establecido en la resolución impugnada. Dicho cambio tiene por finalidad el de asegurar el resultado del juicio a la parte que ha salido favorecida por la resolución, como también el de desincentivar aquellas apelaciones que sólo tengan por finalidad el de dilatar la ejecución de lo resuelto. En este sentido, también el legislador fue

¹³⁶ Meza Barros, Ramón. “De las Obligaciones”, opus. cit. Pág. 73.

previsor al establecer que sobre aquellos montos que no existiese cuestionamiento su ejecución seguirá adelante cualquiera fuese el resultado de la apelación.

6.2.1 Objeto de la Apelación.

El nuevo recurso de apelación laboral es más restringido respecto de las materias en que procede en relación al recurso de apelación en materia civil. Así, en materia civil, de acuerdo a la definición del recurso de apelación, a través de éste se persigue la enmienda de una resolución judicial, esto es, la modificación total o parcial de la misma a fin de eliminar el agravio causado con ella a la parte.

En la legislación y doctrina, se han establecido diversos sistemas de apelación para los efectos de que el tribunal de alzada efectúe la revisión del fallo de primera instancia, distinguiéndose entre la apelación plena, la apelación revisora y un sistema ecléctico.

En el sistema de la apelación plena, el recurso de apelación se configura como una repetición del proceso ante el tribunal de segunda instancia. Este sistema amplía las facultades del tribunal de alzada y el de las partes, versando la resolución de la apelación sobre las pretensiones, excepciones, hechos y pruebas existentes al momento de fallarse la apelación. Sin embargo, este sistema ha sido criticado porque se minimizaría el contenido de la primera instancia, dejándola reducida a una

etapa procesal previa de poco valor, y además, permitiría una segunda instancia de un gran volumen de discusión y prueba que perturbaría las funciones del tribunal superior y rompería con el sistema de la inmediación al delegar la función de recepción de las pruebas en uno de sus miembros o en el tribunal de primera instancia. Por otra parte, este sistema implicaría la ruptura de la doble instancia, puesto que el tribunal superior se pronunciaría en única instancia respecto de las nuevas pretensiones o excepciones hechas valer en esta etapa.

En el sistema de la apelación limitada o revisora, se considera que la función de la segunda instancia no es la de repetir el proceso en que se dictó la resolución objeto de impugnación, sino que la de revisar lo actuado por el juez de primera instancia para comprobar la corrección del fallo pronunciado por éste. La resolución objeto de apelación es el eje sobre el cual gira la segunda instancia, puesto que al ser aquella un resumen de todo lo acaecido en la primera instancia, permitirá a través de su examen el revisar lo actuado en esa fase del proceso. El tribunal de alzada sólo puede entrar a considerar en la segunda instancia las peticiones formuladas por el apelante en su escrito de interposición del recurso, y la resolución del tribunal de alzada se encuentra limitada por dichas peticiones y por lo que las partes hubieren pedido y probado ante el tribunal de primera instancia. La prueba en la segunda instancia es aceptada en forma excepcional. En este sistema rige plenamente la regla “*Tantum Appellatum Quantum Devolutum*”, por cuanto el tribunal superior sólo va a poseer competencia

para conocer de aquello que le ha sido sometido a su conocimiento en virtud de la apelación.

Es al parecer este último sistema de apelación el que ha elegido el legislador al momento de restringir el objeto del mismo. Así dentro de los objetivos están los siguientes:

- a) En la redacción inicial de este objetivo, el legislador sólo contemplaba la posibilidad de interponer este recurso cuando la resolución fuese dictada con infracción de norma, sin embargo, en la tramitación del proyecto y por directa aplicación del procedimiento tutelar, se amplió esta posibilidad a aquellas resoluciones dictadas con infracción de las garantías constitucionales.
- b) Revisar los hechos declarados como probados por el tribunal, cuando en su apreciación se han infringido las reglas de la sana crítica.

En estos dos primeros objetivos que posee el recurso de apelación en segunda instancia sorprende el parecido que tienen con los objetivos propios del recurso de casación en el fondo, esto porque el mencionado recurso tiene por fin el revisar aquellas resoluciones que han sido dictadas con infracción de ley. Así lo propuesto como objetivos en este artículo, esto es *revisar la sentencia de primera instancia, cuando ésta haya sido dictada con infracción de norma y revisar los hechos declarados como probados por el tribunal cuando en su determinación se han infringido las normas*

sobre apreciación de la prueba, todo lo cual hace referencia expresa a la infracción de la ley.

Tomando la definición de los objetivos que persigue el recurso de casación en el fondo que nos entrega el profesor Cristián Maturana al señalar que es un recurso que busca: “*obtener la invalidación de éstas cuando han sido dictadas con infracción de ley*”¹³⁷ lo cual es distinto al objetivo propio del recurso de apelación el cual es modificar o dejar sin efecto una resolución judicial cuando ésta ha agraviado a quien ha interpuesto este recurso, entendiendo por agravio a la parte cuando no se ha dado en todo o en parte lo pedido por ésta o da lugar a todo o en parte a su contraparte. Así, cuando se establece en esta definición los objetivos de este recurso de apelación laboral se marca una diferencia con la base del recurso de apelación tradicional, acercándose más a los objetivos propios del recurso de casación.

Sin perjuicio de este alcance en las definiciones, lo que señala la letra a) al referirse a la sentencia dictada con infracción de la norma, está circunscribiendo esta infracción a una contravención formal de la ley, una interpretación errónea de la ley o una falsa aplicación de la misma.

c) El tercer objetivo dado al recurso de apelación, está establecido en razón de las posibles alteraciones en la calificación jurídica de los hechos, sin que en esto se incurra en una alteración al fondo del asunto resuelto por

¹³⁷ Maturana Miquel, Cristián, “Los Recursos”, opus. cit. Pág. 36.

el tribunal inferior. Por lo cual por medio del conocimiento del recurso, el tribunal superior no podrá modificar lo dispositivo del fallo, pero si se puede modificar la apreciación que el tribunal inferior haya hecho de los hechos.

En cuanto al plazo en que este recurso deberá interponerse, se estableció un plazo similar al establecido como regla general en el Código de Procedimiento Civil en su artículo 189, el cual establece que: “La apelación deberá interponerse en el término fatal de cinco días, contados desde la notificación de la parte que entabla el recurso”, siendo igual plazo al que hoy se establece en el Código del Trabajo en su artículo 466, para interponer similar recurso.

Hay que tener presente que como lo señala el inciso segundo del artículo 466 del Código del Trabajo, el recurso de apelación debe ser fundado y debe contener peticiones concretas del fin que se busca cumplir con la interposición de este recurso, el mismo artículo 466 señala que el apelante podrá hacer observaciones al recurso deducido hasta antes de la vista de la causa.

Respecto de los casos en que sea procedente la interposición de la apelación en forma subsidiaria de la reposición y para el evento que ella sea rechazada, la Ley de Reforma no se pronuncia, por lo cual se deberá aplicar la norma general en materia civil y el recurso de apelación deberá ser

interpuesto conjuntamente con la reposición y dentro del plazo que la ley contempla en cada caso para deducir este último recurso.

El plazo para apelar en cualquiera de estas situaciones se caracteriza por ser un plazo legal, de días establecidos en el Código de Procedimiento Civil, discontinuo, fatal, improrrogable, individual y respecto del cual no se contempla ampliación alguna en atención al número de fojas del expediente o de la distancia en que se encuentre el tribunal superior jerárquico respecto de aquel que dictó la resolución impugnada y ante el cual se debe presentar el recurso.

Nos hemos permitido hacer todas estas explicaciones de las formalidades y plazos para interponer el recurso de apelación, debido a que tanto el Código del Trabajo como el Proyecto de Reforma al Procedimiento Laboral, toman la regulación impuesta por el Código de Procedimiento Civil en forma subsidiaria a los vacíos que sus normas puedan poseer y como base para el entendimiento del objetivo y formalidades de este recurso.

Como hemos señalado, la aplicación del Proyecto de Reforma en cuanto a los recursos se trata, se debe hacer en conformidad al carácter supletorio de las normas procesales civiles y sobre todo, a los principios propios de este nuevo procedimiento. De esta forma en todo lo que no sea contrario a los principios y no sea regulado por el Proyecto de Reforma deberá aplicarse el Código de Procedimiento Civil.

De acuerdo a lo señalado en el párrafo anterior, el recurso de apelación debe por regla general cumplir con los siguientes requisitos:

i- Debe ser formulado por escrito: demostrando que esa es la intención del legislador, se procedió por la Ley 18.882 a modificar el artículo 57 del Código de Procedimiento Civil. Sin embargo, excepcionalmente “en los procedimientos o actuaciones para las cuales la ley establezca la oralidad, se podrá apelar en forma verbal, siempre que someramente se señalen los fundamentos de hecho y de derecho del recurso y se formulen peticiones concretas, de todo lo cual deberá dejarse constancia en el acta respectiva”.

ii- La apelación debe contener los fundamentos de hecho y de derecho en que se apoya: llama la atención que el inciso 1° del artículo 189 del Código de Procedimiento Civil exige que el recurso debe contener los fundamentos de hecho y de derecho en que se apoya y que no haya exigido como lo hace el artículo 439 del Código del Trabajo una fundamentación somera, equivalente a ligera, superficial, hecha con poca meditación y profundidad, sin embargo, con posterioridad, mediante la Ley N° 18.882 se agregaron al artículo 189 del Código de Procedimiento Civil dos nuevos incisos, en virtud de la cual el actual inciso 3° establece que en el caso de interponerse la apelación en forma oral es menester que se señalen sólo “someramente los fundamentos de hecho y de derecho del recurso”.

De acuerdo con ello, don Cristián Maturana Miquel señala que la fundamentación en el hecho y el derecho de la apelación debe efectuarse sólo someramente, puesto que no resultaría lógico que respecto de un mismo recurso la forma de interponerse sea distinta según si éste sea deducido en forma escrita u oral cuando el plazo que tiene para su interposición es siempre el mismo¹³⁸.

De este segundo requisito, también hay que hacer referencia al alcance de la expresión fundamentar. Al respecto cabe señalar que el sentido natural y obvio de fundamentar no es otro que el apoyar con motivos y razones eficaces una cosa; efectuar una crítica concreta y razonada.

iii.- El recurso de apelación debe contener las peticiones concretas que se formulan: las peticiones concretas revisten gran trascendencia, puesto que ellas fijan o determinan la competencia del tribunal de segunda instancia en el fallo del recurso.

A través de las peticiones concretas se materializa el principio latino “Tantum Devolutum Apellatum”; en cuanto a que el tribunal de alzada sólo puede conocer de los puntos que se encuentren comprendidos en las peticiones concretas formuladas en el recurso de apelación, pero no respecto de los consentidos o no comprendidos dentro de las peticiones concretas. De allí, que si un tribunal de segunda instancia no falla todos los

¹³⁸ Maturana Miquel, Cristián. “Los Recursos”, opus. cit. Pág. 94.

puntos sometidos a su decisión por medio de las peticiones concretas del recurso de apelación, se podrá deducir en contra de esa resolución la casación en la forma por la causal de falta de decisión del asunto controvertido (Artículo 768 N°5 en relación con el artículo 170 N°6 del Código de Procedimiento Civil) y si por el contrario, el fallo de la apelación se extiende a puntos no comprendidos dentro de las peticiones concretas formuladas, fallaría ultrapetita y procedería también en su contra la casación en la forma por la causal contemplada en el artículo 768 N°4 del Código de Procedimiento Civil.

Respecto de la remisión de antecedentes y del emplazamiento en la segunda instancia, se repite lo establecido en el Código del Trabajo por cuanto la remisión de antecedentes se realizará al tercer día de notificada la resolución que concede el recurso de apelación .

La obligación de remisión del proceso recae en el tribunal, por lo que no cabe que se establezca apercibimiento alguno o sanción al apelante para los efectos de franquear el proceso como ocurre en la casación. Como es conocido con la remisión del expediente al tribunal de segunda instancia, precluye la facultad de adherirse a la apelación en primera instancia de acuerdo a lo previsto en el artículo 217 del Código de Procedimiento Civil.

En lo referente al emplazamiento en la segunda instancia, se presenta como un trámite esencial para la validez del proceso. Le ley señala que dicho emplazamiento por el hecho de notificárseles de la concesión del

recurso, de forma tal que si se llegare a pronunciar sentencia resolviendo el recurso de apelación, sin que se hubiere dado correcto cumplimiento a este trámite, podrá deducirse en contra de esa resolución el recurso de casación en la forma de acuerdo a lo previsto en el artículo 768 N°9 en relación con el artículo 800 N°1 del Código de Procedimiento Civil.

Con todo el emplazamiento en segunda instancia en materia laboral no comprende todos los elementos propios de todo emplazamiento, como son la notificación y el transcurso del plazo. La particularidad en este caso se presenta porque se entiende emplazado por la sola notificación de la resolución que concede el recurso de apelación.

Por lo tanto, constituye el elemento de emplazamiento para la segunda instancia, la notificación de la resolución que concede el recurso de apelación.

Es necesario señalar que en la segunda instancia no se efectúa notificación alguna para que comience a correr el término para comparecer, sino que este se cuenta desde el acaecimiento de un hecho material como es el certificado de ingreso del expediente que efectúa el Secretario de la Corte.

Como se ha señalado la segunda instancia se encuentra concebida dentro de nuestro derecho con el carácter de “revisora” de lo actuado en primera instancia, destinada a comprobar la exactitud de lo actuado en

aquella etapa del procedimiento, y no como una fase renovadora del proceso, en la cual puedan volver a formularse peticiones y rendirse pruebas distintas a las de primera instancia. De acuerdo con ello, el artículo 207 del Código de Procedimiento Civil establece como regla general que “en segunda instancia no se admitirá prueba alguna”.

La Ley de Reforma establece una regla similar a la señalada por el Código de Procedimiento Civil no permitiendo, por regla general, la prueba en segunda instancia. Sin embargo, esta regla general admite dos excepciones, la primera de estas está dada por la posibilidad de presentar prueba documental en segunda instancia, siempre y cuando a criterio del tribunal de alzada entienda justificada su presentación por la imposibilidad de hacerlo en primera instancia. Una segunda excepción, es aquella que posibilita cualquier medio de prueba en segunda instancia, cuando la misma haya sido ofrecida en el escrito por el cual se interpuso el recurso, rigiéndose su presentación por las normas del procedimiento laboral ordinario y no por aquellas establecidas en el Código de Procedimiento Civil.

Este último punto, la aplicación de las normas del procedimiento ordinario laboral en segunda instancia, viene a solucionar un problema que se presentaba con el proyecto original debido a que éste no contemplaba más excepción que la de ofrecimiento de prueba documental, ya comentada, por lo cual en lo referente a otro tipo de prueba u oportunidad para rendirla, se debía necesariamente remitir a lo establecido en el Código de

Procedimiento Civil, el cual si bien actúa en carácter supletorio, su aplicación a la prueba en segunda instancia, en razón de las normas de dicho código, atentaban contra el principio de rapidez del proceso, el cual es base del nuevo procedimiento laboral.

Al igual como lo dispone el Código del Trabajo, la vista de las causas laborales en segunda instancia gozan de preferencia respecto de las causas vinculadas a otras ramas del derecho. Además, existe la obligación de designar un día a la semana para el conocimiento exclusivo de estas causas.

Si bien la redacción de este artículo nos puede llevar a la idea de que la tramitación de este recurso en segunda instancia se realiza con una rapidez digna de elogiarse, la realidad es muy distinta debido a la sobrecarga de trabajo que poseen los tribunales de alzada que ha hecho que la vista de alguna de estas causas tarden incluso años, además contribuye a esta demora el hecho de que la Ley Laboral no es la única que da preferencia en su vista a sus causas, también lo hace la ley en materia penal, amparo, protección, etc., por lo cual las causas laborales si bien gozan de una preferencia, ésta pasa a segundo plano cuando se priorizan materias que socialmente son más impactantes.

Es en este punto en donde la reforma tiene una de sus mayores falencias. Creemos que hubiese sido una buena idea por parte del legislador el crear tribunales de segunda instancia especializados en materia laboral, esto porque ya no basta con que sólo en primera instancia exista esta

especialización, o que por recarga de trabajo se designa a una sala con conocimiento exclusivo, si no que también se hace necesario un cambio de este tipo en segunda instancia.

Ya países como España o Argentina¹³⁹, contemplan una segunda instancia especializada en materia laboral, producto de la importancia trascendental que tienen estos conflictos en la sociedad y sobre todo mirándolo desde el punto de vista del trabajador, quien encontrándose en una desventaja comparativa, no puede hacer frente a procesos que duren años sin una resolución. Ante esto consideramos que el legislador en aplicación del mismo principio de rapidez y certeza debió haber creado una segunda instancia especializada.

No se puede olvidar también, que desde el punto de vista del Juez que encabeza un tribunal laboral, como funcionario del Poder Judicial, no es ningún incentivo el especializarse en una materia laboral, que no podrá utilizar como punto a favor para ascender en la carrera judicial, siendo esta una de las razones por las cuales tantos jueces laborales prefieren cambiar a sede civil o penal, debido a que estas ramas tienen una mejor proyección para ellos.

Sobre las posibilidades que tiene la Corte de Apelaciones respecto de la sentencia recurrida está la de pronunciarse respecto de las omisiones en

¹³⁹ En Argentina a partir del año 1998 se modifica la legislación procedimental laboral, creando entre otras instituciones a la denominada Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que similes funciones que nuestras Cortes de Apelaciones, pero limitadas sólo a materias de carácter laboral. *Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo N° 18.345, Argentina 1998.*

las que haya incurrido el tribunal de primera instancia no sólo en la sentencia sino que también las omisiones cometidas en algún trámite del proceso, tal y como hasta hoy lo establece el artículo 472 del Código del Trabajo.

En el pronunciamiento de la Corte, ésta deberá primeramente pronunciarse si el tribunal a quo ha omitido la decisión de alguna de las acciones o excepciones que se hayan presentado en la tramitación del proceso, debiendo también corregir la sentencia de primera instancia y pronunciarse sobre estas acciones u omisiones no vistas por el tribunal inferior.

Una de las importantes facultades que tiene la Corte respecto de la sentencia pronunciada por el tribunal inferior, es la de anular dicha resolución cuando en la tramitación del proceso se ha omitido un trámite o diligencia de carácter esencial, facultad que la puede ejercer incluso de oficio debido al manifiesto error en la tramitación del proceso y que puede incluso influir en lo dispositivo del fallo. Como se trata de una nulidad, el tribunal de segunda instancia debe señalar el estado en que queda la causa, salvo que el vicio de que se trate sea el de ultrapetita, cosa juzgada, contener decisiones contradictorias u omisiones respecto de los requisitos de la sentencia, caso en el cual la Corte deberá dictar la sentencia que corresponda.

Según lo establecido por la ley, la Corte cuenta con un plazo de cinco días, contados desde la vista de la causa, para emitir fallo del recurso. En este caso la Corte debe pronunciarse y tener en cuenta las argumentaciones que hayan presentado las partes en esta segunda instancia.

De esta forma el Recurso de Apelación sigue siendo, en el nuevo proceso laboral, el recurso de instancia por esencia y la forma típica en que las partes pueden solicitar la revisión del pronunciamiento final del tribunal de primera instancia. Con todo, se hace necesaria reiterar la idea de que al ser nuestro nuevo procedimiento laboral una copia del procedimiento laboral español, para pretender un pleno éxito de los procedimientos en general, se hace necesaria la creación de tribunales laborales de alzada especializados en esta materia, que puedan dedicarse en forma exclusiva al conocimiento de estas materia. No cumple una función de justicia, basada en la rapidez de un proceso de primera instancia, cuando en el conocimiento en la etapa superior el requirente debe esperar plazos de hasta dos años para obtener un fallo definitivo.

6.3 Del Recurso de Nulidad.

En la tramitación del Proyecto de Reforma en el Congreso, existió una modificación que no llegó a ser parte de la Ley y que decía relación con los distintos recursos con los que contarían las partes en el eventual proceso laboral.

Como ya se mencionó en este estudio, el Recurso de Apelación comparte muchos caracteres que son propios del Recurso de Casación, como son la posibilidad de recurrir de aquellas resoluciones que han sido dictadas sin observancia de las disposiciones de la ley. Esta similitud de objetivos comprendidos en ambos recursos, sirvieron de base a los congresistas para estimar que era necesario una reestructuración del Recurso de Apelación y la creación de un Recurso de Nulidad, a la usanza de cómo posee el nuevo Sistema Procesal Penal, que tuviera como finalidad invalidar la resolución o actuación realizada por el tribunal.

Introducido por la Cámara de Diputados, a través de una de las cincuenta y dos indicaciones que hizo la Comisión de Constitución de la Cámara, para integrarse completamente al Proyecto de Reforma a partir del Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, con fecha de 10 de mayo de 2005, establecía como grandes objetivos aquellos señalados en el informe del primer trámite constitucional del Proyecto de Reforma entregado a la Cámara de Diputados por el entonces Diputado, ahora Senador, don Pedro Muñoz, como era el de “atacar sentencias definitivas dictadas con infracción de garantías constitucionales o con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo”¹⁴⁰, reproduciendo en esta parte lo establecido como objetivos del Recurso de Nulidad Penal, incluso en aquella disposición que señala que de

¹⁴⁰ Señalaba el Diputado Muñoz que uno de los grandes cambios introducidos al Proyecto de Reforma establecían que se buscaba: “enmendar el sistema de recursos estableciendo el carácter supletorio del Código de Procedimiento Civil en su regulación, limitando la procedencia de la apelación y disponiendo un nuevo recurso de nulidad para atacar sentencias definitivas dictadas con infracción de garantías constitucionales o con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. “.

existir en materia de derechos objetivos distintas interpretaciones en diversos fallos emanados por los tribunales superiores, corresponderá pronunciarse a la Corte Suprema¹⁴¹.

Esta concordancia entre el Recurso de Nulidad Laboral con su similar en materia penal, queda demostrada en las palabras del Diputado Jorge Burgos, el cual señaló que uno de los objetivos en la proposición de este recurso por parte de la Comisión de Constitución era el de: “sustitución del recurso de apelación por nulidad de la sentencia definitiva -en esto queremos hacer simétrico el Proyecto de Reforma del proceso laboral con las reformas ya en vigor para el proceso penal y tribunales de familia, es decir, sustituir la vieja apelación por un recurso de nulidad con causales precisas”¹⁴².

Conjuntamente a la posibilidad de recurrir de las sentencias dictadas con infracción de garantías constitucionales y de aquellas con infracción de la ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, el proyecto establecía la posibilidad de recurrir de la sentencia cuando:

- La sentencia haya sido pronunciada por juez incompetente, legalmente implicado o cuya recusación se encuentre pendiente o hubiese sido declarada por tribunal competente;

¹⁴¹ El artículo 501 A del Proyecto de Reforma señalaba que: “Sin perjuicio de ello, si respecto de la materia de derecho objeto del recurso existieran distintas interpretaciones sostenidas en diversos fallos emanados de los tribunales superiores de justicia, conocerá del recurso la Corte Suprema”, por su parte el Artículo 376 inciso tercero del Código de Procesal Penal establece que: “respecto de la materia de derecho objeto del mismo existieren distintas interpretaciones sostenidas en diversos fallos emanados de los tribunales superiores, corresponderá pronunciarse a la Corte Suprema”, evidenciando que este recurso es una copia casi idéntica al recurso de nulidad penal.

¹⁴² Cámara de Diputados, Discusión Particular; 16 de marzo de 2005.

- Hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre publicidad y continuidad del juicio, o cualquier otro requisito para los cuales la ley haya previsto la nulidad o lo haya declarado expresamente como esencial;
- La sentencia contuviere decisiones contradictorias, hubiere otorgado más allá de lo pedido por las partes, o se hubiere extendido a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para pronunciarse de oficio que la ley expresamente le otorgue, y
- La sentencia haya sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada y hubiere sido ello alegado oportunamente en el juicio.

En cuanto al Procedimiento que debía seguir el recurso, tanto en primera como en segunda instancia, comenzaba con la interposición del mismo en un plazo de cinco días contados desde la notificación de la sentencia definitiva, debiendo contener la relación del vicio o infracción de garantías constitucionales o de la ley y señalar la forma en que la infracción influyó en lo dispositivo del fallo, debiendo interponer el recurso ante el mismo tribunal que la pronunció y para que fuese conocido por la Corte de Apelaciones o por la Corte Suprema, cuando correspondiese.

Al igual como ocurre con la Apelación, este recurso estaba sujeto a un doble examen de admisibilidad primero por parte del tribunal ad quo y luego por la Corte respectiva, siendo la única causal de inadmisibilidad el haber deducido el recurso en contra de resolución que no fuere impugnabile

por este medio o en haberse deducido fuera de plazo, siendo esta resolución susceptible de reposición dentro de tercero día.

Una vez que fuese declarado admisible por el tribunal, debía remitirse a la Corte copia de la sentencia definitiva impugnada, del registro de la audiencia del juicio oral o de las actuaciones determinadas que se impugnaren y del escrito en que se hubiere interpuesto el recurso. Una vez ingresado a la Corte, existían cinco días para que las demás partes soliciten la declaración de inadmisibilidad, le formulen observaciones o se adhirieran al recurso. Una vez vencido este plazo la Corte debía pronunciarse sobre su admisibilidad en segunda instancia.

Existía un plazo de veinte días, contados desde el término del conocimiento del mismo, debiendo exponer los fundamentos que sirvieron de base a su decisión. En el caso de rechazar el recurso debía pronunciarse sobre las cuestiones controvertidas, si éste era acogido debía limitarse a determinar la causal, dictando la sentencia de reemplazo, en conformidad a la ley y sin una nueva audiencia, o señalando el estado en que quedaba el juicio.

Con todo, la finalidad del recurso de nulidad fue cuestionada en las etapas posteriores de tramitación del Proyecto de Reforma, hasta que finalmente en base a la indicación número 210 del diecisiete de octubre de dos mil cinco, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social en el Senado

eliminó toda referencia hecha a este recurso, siendo separado del Proyecto de Reforma al procedimiento que se transformó en Ley.

6.4. Recursos en la Legislación Extranjera.

6.4.1 Recursos en el Procedimiento Laboral Español.

En el procedimiento laboral español existen, al igual como ocurre en la Ley de Reforma y en el Código del Trabajo, dos recursos fundamentales que se interponen ante los tribunales laborales de primera instancia.

El primero de estos es el Recurso de Reposición, que según lo establece el artículo 184 de la ley española, *procede en contra de los autos y decretos que dicten los jueces en lo social* de primera instancia. El mismo artículo 184 establece dos limitantes en la interposición de este recurso en particular, la primera hace referencia a que aún cuando se interponga este recurso, los efectos de la resolución impugnada seguirán produciendo efectos respecto de las partes. La segunda limitante está establecida en razón de la resolución del recurso en sí, ya que sea ésta favorable o contraria a la parte recurrente, por regla general no existe posibilidad de entablar un nuevo recurso en contra del auto resolutorio del recurso¹⁴³.

¹⁴³ España, Ley de Procedimiento Laboral, opus. cit., artículo 184.

El otro recurso fundamental es el *Recurso de Súplica* o como nosotros lo conocemos Recurso de Apelación. Al igual como ocurre con nuestro recurso de apelación, el objetivo de este recurso de súplica es poner en conocimiento del tribunal superior el agravio que se ha cometido por el tribunal inferior, encomendándole que enmiende conforme a derecho el agravio cometido. Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, este recurso de suplicación también tiene caracteres de recurso de nulidad, ya que dentro de sus objetivos está el de reponer las situaciones al momento anterior a la infracción de la norma. Confirma esta idea lo establecido en la letra a) del artículo 191 que establece como objeto de este recurso el: “*Reponer los autos al estado en que se encontraban en el momento de haberse infringido las normas o garantías del procedimiento que hayan producido indefensión*”. Conjuntamente el artículo 191 asigna dos objetivos más al recurso de suplicación los que están establecidos en sus letras b y c señalando que: “*Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas*” y “*Examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia*”¹⁴⁴.

Dentro de los requisitos que la legislación española establece para la interposición de este recurso de suplicación está el de expresar con suficiente precisión y claridad el o los motivos en que se ampare, citándose las normas del ordenamiento jurídico que se consideren infringidas¹⁴⁵, norma que es similar la establecida en el Proyecto de Reforma que requiere

¹⁴⁴ España, “Ley de Procedimiento Laboral”, opus. cit. Artículo 191.

¹⁴⁵ España, “Ley de Procedimiento Laboral”, opus. cit. Artículo 194.

en su artículo 493 que el recurso de apelación deducido contenga al menos fundamentos para su interposición y las peticiones concretas que se hacen al tribunal superior respecto de la resolución apelada.

Finalmente, respecto al recurso de súplica su conocimiento está entregado a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores, lo que en un equivalente chileno sería la Corte de Apelaciones, con la particularidad que en España en el ámbito laboral existen tribunales de segunda instancia especializados en esta materia por lo que cuentan no sólo con la experiencia que se supone en estos tribunales, si no también con un conocimiento específico de las materias que caen dentro de su competencia, permitiéndoles abocarse de lleno al conocimiento de estas materias, constituyendo ésta una gran ventaja respecto del procedimiento laboral chileno.

Otro recurso que la legislación laboral española pone a disposición de las partes, en la propia ley de procedimiento laboral, es el Recurso de Casación. Expresamente por disposición del artículo 203 de la ley española son casables las resoluciones dictadas por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia cuando estos actúen como única instancia en las materias que tengan conocimiento exclusivo según disponga la ley, cuando estos tribunales se pronuncien sobre los recursos de súplica y en los casos en que estos tribunales de segunda instancia se declaren incompetentes¹⁴⁶. El conocimiento de este recurso está radicado en la

¹⁴⁶ España, “Ley de Procedimiento Laboral”, opus. cit. Artículo 203 y 204.

Cuarta Sala del Tribunal Supremo, equivalente a nuestra Corte Suprema, pero que al igual que como ocurre en la segunda instancia laboral se trata de un tribunal superior especializado en materia laboral.

Aún cuando la legislación española habla de recurso de casación en general, éste tiene tanto elementos próximos con nuestro recurso de Casación en la Forma como también con el de Casación en el Fondo. Debemos recordar que el Recurso de Casación en la Forma, al no estar regulado por la ley laboral, debe cumplir los objetivos señalados en el Código de Procedimiento Civil, o sea perseguir la observancia de las garantías procesales de las partes, invalidando la sentencia cuando ésta no haya cumplido con dicha observancia, en cambio el Recurso de Casación en el Fondo, persigue la uniforme y correcta aplicación de las leyes corrigiendo aquellas sentencias que se hayan dictado con infracción de ley.

En base a los conceptos anteriormente descritos, podemos establecer que el Recurso de Casación Laboral Español funde en un solo recurso elementos que podrían ser base para la solicitud tanto de una casación en la forma como en el fondo por separado, sobre todo al observar los fundamentos que deben ser base de este recurso según lo establece el artículo 205 el que señala que: *“El recurso de casación habrá de fundarse en alguno de los siguientes motivos: a) Abuso, exceso o defecto en el ejercicio de la jurisdicción; b) Incompetencia o inadecuación del procedimiento; c) Quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los*

actos y garantías procesales, siempre que en último caso, se haya producido indefensión para la parte; d) Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradicho por otros elementos probatorios; e) Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate”. Así de los fundamentos señalados por este artículo encontramos aquellos que tratan directamente con la observancia de las garantías procesales y también, con fundamentos que son propios de una infracción de ley.

CAPÍTULO SÉPTIMO

DE LA TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

7.1 Del Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales

Al formular la inclusión de un procedimiento por el cual se velara por el respeto y el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajador, se estableció y quedó en claro, en la tramitación del Proyecto de Reforma, que la única causa a pedir en este nuevo procedimiento sería la de vulneración al trabajador de los derechos fundamentales reconocidos en la relación de trabajo.

Para determinar la extensión y alcance de esta protección se tomó por base los derechos fundamentales reconocidas en la Constitución, pero aplicados al ámbito del trabajo debido a lo cual la protección que se brinda por parte de este procedimiento tiene como único fin el proteger y asegurar los derechos fundamentales del trabajador en su carácter de tal.

No obstante el gran cambio que significa el incorporar al Derecho Laboral un procedimiento especializado en la protección de derechos fundamentales, el Legislador creyó conveniente el circunscribir la gran amplitud de derechos sujetos a protección, que proponía el Ejecutivo, a la protección unos pocos derechos específicos. Así, y luego de la larga tramitación del Proyecto, los derechos que finalmente se protegen mediante

este procedimiento son los establecidos en el artículo 19 de la Constitución, limitados a los números 1° inciso primero, sobre el derecho a la vida e integridad física de la personas, siempre que la vulneración sea consecuencia directa de hechos ocurridos en la relación laboral, 4° respeto a la vida privada y a la honra de la persona y de su familia, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6° inciso primero sobre libertad de conciencia, la manifestación de toda forma creencia o culto, etc., 12° inciso primero sobre la libertad de opinión; 16° en lo que respecta a la libertad del trabajo, al derecho a su libre elección y lo establecido en su inciso cuarto en la lesión de derechos que resulte del ejercicio de las facultades del empleador. Se incluye en esta protección del trabajador, aquellas conductas de carácter discriminatorio tal como lo establece el artículo 2° del Código del Trabajo, con excepción del inciso sexto sobre el condicionamiento de la contratación del trabajador a la presentación de antecedentes económicos¹⁴⁷.

Gran parte de estas limitaciones se realizaron en la discusión del Proyecto de Reforma en el Congreso, debido a la amplitud de los términos utilizados por el artículo 506 del Proyecto de Reforma al señalar que se comete abuso al hacer uso de la facultades propias del empleador, siendo esta definición demasiado amplia e interpretable, por lo cual se vio la necesidad de acotar y especificar el alcance del término lesión de estos

¹⁴⁷ Comisión Senatorial, indicación n° 229 que aprueba la restricción de la amplitud de la protección a los derechos fundamentales del trabajador por los que finalmente, y en forma restringida, se han protegido por medio de este procedimiento.

derechos, en la forma y según los términos en que hoy lo establece el inciso tercero del artículo 485 de la Ley¹⁴⁸¹⁴⁹.

No obstante lo anterior, y para bien de los trabajadores, la protección que se otorga a los derechos en el mencionado artículo 485 miran al resguardo de sus garantías como personas. Sin embargo, es necesario dejar en claro que aún cuando los derechos fundamentales protegidos por este procedimiento son amplios, la protección a los mismos mediante éste sólo se podrá realizar en la medida de que los derechos se vean vulnerados por el ejercicio de las facultades empresariales y no a la vulneración por causas desvinculadas a las facultades del empleador.

Establece el mismo artículo 485, tal como lo hacía el proyecto en el artículo 502, las situaciones en que se entiende que las garantías y derechos del trabajador se ven lesionados, todo lo cual se produce cuando en el ejercicio de la potestad propia del empleador se provoca un perjuicio sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada. Agrega la Ley que también se entiende que se han vulnerado estos derechos en la medida de que el empleador tome represalias en contra de los trabajadores producto de la acción fiscalizadora de la Inspección del Trabajo o por ejercicio de acciones judiciales, situación que tal como lo señalaba el Ministro Ljubetic, en ese entonces del Trabajo y Previsión Social: *“es una situación recurrente en el mundo del trabajo y que genera una inhibición*

¹⁴⁸ Chile, Informe Complementario de la Comisión Constitución Legislación y Justicia, 3 de marzo de 2005. Se señaló por algunos diputados que: “es impropio considerar que se vulneren derechos fundamentales de los trabajadores cuando el empleador hace uso de las facultades que la ley le otorga para realizar su actividad empresarial”, ante lo cual se sometió a discusión dicho término.

importante en cuanto a la utilización de los mecanismos institucionales previstos para la solución de los problemas laborales, sea por la vía administrativa -es decir, denuncia para los efectos de la fiscalización que debe realizar la Inspección del Trabajo-, sea (como vemos aquí) por el adecuado ejercicio de las acciones judiciales”¹⁵⁰

Por el contrario, en el caso de no existir o faltar alguno de los elementos señalados en el párrafo anterior, se deberá entender que el empleador ha hecho uso legítimo de sus facultades. Así bastará al empleador el probar que su actuar estaba comprendido dentro de sus facultades y que fue realizado en forma justificada respecto del trabajador, para no serle aplicable las sanciones dispuestas por la Ley.

Por su parte y en lo que respecta al inicio del procedimiento tutelar, la Reforma introduce una innovación en materia laboral, que es la de contar con distintos sujetos activos facultados para solicitar la actuación del tribunal laboral en el conocimiento de este procedimiento. Así, nos encontramos con una situación en que no existe un titular único de la acción laboral, como es por regla general el trabajador, sino que también pueden llegar a ser sujetos activos en el procedimiento tanto el Sindicato en el que se encuentre afiliado el trabajador como la Inspección del Trabajo, cuando ha tomado conocimiento de actuaciones que vulneren estos derechos fundamentales del trabajador.

¹⁵⁰ Discusión Particular del Senado, Proyecto de Reforma al Procedimiento Laboral, 19 de Octubre de 2005.

Es claro que, aún cuando el Derecho del Trabajo es un derecho que no sólo mira al interés de la persona sino que el interés de la sociedad en su conjunto, como primer sujeto activo de esta acción tutelar se encuentre el Trabajador quien, impetrando la vulneración de un derecho fundamental, podrá solicitar la actuación del tribunal ordinario.

En igual forma, la Reforma señala que quien también puede accionar el ejercicio de la función jurisdiccional es el propio Sindicato al cual pertenece el trabajador. Este organismo puede actuar de dos maneras, en forma directa cuando ve vulnerado alguna de las garantías constitucionales relacionadas a dichas organizaciones, como lo es la libertad para sindicarse, caso en el cual podrá solicitar la actuación del tribunal, o también podrá actuar como tercero coadyuvante, o sea como aquel que no siendo parte del proceso posee un interés actual en el resultado del mismo y que estando en esa circunstancia le es dado el poder actuar, siempre que un trabajador afiliado a ella haya iniciado un proceso por vulneración de sus derechos fundamentales, haciéndose parte en este procedimiento¹⁵¹.

Sin perjuicio de lo ya señalado, el Sindicato podrá denunciar todos aquellos actos que hayan vulnerado derechos fundamentales de alguno de sus afiliados, actuando en estos casos como parte principal.

¹⁵¹ Cabe hacer presente que el Legislador en este punto, establece una nueva función al Sindicato más allá de las señaladas en el artículo 220 del Código del Trabajo, en cuanto a los fines principales de estos organismos.

El tercer posible interviniente en este proceso, como sujeto activo de la acción, es la Inspección del Trabajo. Esta institución está facultada para que en el ejercicio de sus funciones de fiscalización, al tomar conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales del trabajador, pueda y deba denunciar estos hechos al tribunal correspondiente, siendo esta denuncia suficiente para dar comienzo al proceso, posibilitando que por medio de este mecanismo se permita a la Inspección el hacerse parte en el procedimiento tutelar.

En estos casos, el único requisito previo que la Ley exige para permitir que la Inspección del Trabajo inicie un procedimiento tutelar, es el de llevar a cabo en forma previa a la denuncia una mediación entre las partes, de manera tal de agotar todas las posibilidades de acuerdo a las que las partes puedan llegar.

También existe la posibilidad de que la Inspección se haga parte en aquellos procedimientos tutelares en los cuales el tribunal le haya solicitado la emisión de un informe.

Sin perjuicio de lo ya señalado y aún cuando este artículo casi no ha sufrido modificaciones a lo largo de la tramitación del mismo, si existió cuestionamientos por parte de los legisladores en cuanto a la participación de la Inspección del Trabajo. A modo de ejemplo el Senador señor Parra señalaba en la discusión de la comisión que no poseía “total claridad de la conveniencia de que este procedimiento también pueda iniciarse a partir de

una denuncia de la Inspección del Trabajo, ya que ésta puede actuar en base a otros procedimientos sancionatorios que establece la ley cuando hay infracción constatada. Su Señoría habría preferido acotar la intervención del legitimado, más estrictamente”¹⁵², cuestionamiento que no es del todo extraño, sobre todo cuando se tiene en consideración que el actuar histórico de la Inspección del Trabajo ha ido en pro del trabajador.

No obstante los reparos que existieron, durante la tramitación del proyecto, respecto de la facultad de intervención de la Inspección del Trabajo como denunciante, se justificó por parte del Ministro del Trabajo la conveniencia de la actuación de esta institución, al señalar que la finalidad de su actuación está incorporada bajo la idea de que: *“la participación de la Dirección del Trabajo tiene por objeto iniciar este procedimiento, especialmente, cuando no existe organización sindical, lo que ocurre en la inmensa mayoría de las empresas del país”*¹⁵³.

El plazo para poder entablar esta denuncia es de sesenta días contados desde que a ocurrido el hecho, pudiendo suspenderse en los mismos términos señalados en el artículo 168 Código del Trabajo, por lo cual se suspenderá el plazo cuando se interponga un reclamo previo ante la Inspección del Trabajo.

¹⁵² Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, 17 de Octubre de 2005.

¹⁵³ Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, 17 de Octubre de 2005.

7.1.1 Tramitación de este Procedimiento.

Como señalamos al terminar el punto anterior, el plazo que tienen los actores para iniciar este proceso es de sesenta días, contados desde la ocurrencia del hecho vulnerador. Sin embargo este no es el único requisito que debe cumplir quien pretende denunciar estos hechos.

En primer lugar, la ley exige que la acción que se entable vía procedimiento tutelar sea sólo aquella que tiene por objeto resguardar estos derechos, no siendo posible el acumular esta acción a otras de distinta naturaleza que estén basadas en fundamentos diversos. Esta restricción está motivada por el carácter especial de esta acción, la cual no permite proteger derechos disímiles, o proteger aquellos derechos que siendo fundamentales no tienen por fuente la relación laboral existente.

Esta idea se refuerza sobre la base de lo que el propio legislador ha establecido en el artículo 485 de la Ley¹⁵⁴, la cual hace incompatible la Acción de Protección establecida en la Constitución Política con la de la denuncia por lesión de derechos fundamentales del trabajador. Ha sido tal la prohibición de usar esta acción bajo fundamentos diversos a los de la lesión de derechos fundamentales, que ya en el proyecto se establecía esta incompatibilidad de acciones (artículo 504 del proyecto), como manera de impedir y precaver el mal uso que se diera a esta acción o bien la sobre

¹⁵⁴ Artículo 485 inc. 4º ley 20.087: “Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos.

utilización que quisiese darse al procedimiento tutelar como forma de solución de conflictos laborales de naturaleza diversa.

Como es lógico pensar, corresponderá al magistrado el determinar cuando los hechos que motivan estas acciones tienen una naturaleza distinta unos de los otros, por lo que su tarea será ardua al momento de determinar si ha existido vulneración de derechos fundamentales por parte del empleador y no impedirá, en caso alguno, la carga de trabajo que significará el analizar acción por acción que derechos podrán ser protegidos a través de este procedimiento

Se ha señalado que el fin inmediato de este procedimiento es velar por el respeto de los derechos fundamentales del trabajador y por el reestablecimiento de éstos a su estado de normalidad, cuando estos derechos se han visto vulnerados por el actuar del empleador por lo que, ante la perspectiva de vulneración de uno de estos derechos, se esperará del tribunal no sólo una eficaz solución del asunto sino que también una oportuna intervención a favor de los derechos afectados.

En base a la idea de una oportuna intervención del tribunal es que, como consecuencia lógica, se ha privilegiado el conocimiento de estas causas tutelares por sobre aquellas que no gozan de este carácter ante el tribunal laboral, sobre todo en consideración a la importancia que revisten a estos derechos para la persona.

Esta preferencia en el conocimiento de los procedimientos tutelares por sobre el resto de los procedimientos laborales, y que beneficia el conocimiento de estas causas, ha sido una constante en toda la tramitación de la ley, siendo su origen en el propio informe del Foro para la Reforma, sin embargo posee como contrapartida el eventual, pero esperable sobre requerimiento de actuaciones al tribunal vía este procedimiento, debiendo el tribuna destinar parte de sus recursos en examinar cuales de las acciones presentadas tienen por base la vulneración de derechos fundamentales. Lamentablemente se puede esperar que al comenzar este nuevo sistema procesal, las personas por desconocimiento o sencillamente por la rapidez del proceso, pretendan iniciar las acciones que posean a través de este procedimiento.

Una vez iniciada la actuación del tribunal, sea por denuncia del trabajador, del sindicato o de la Inspección del Trabajo, la forma en que se lleva a cabo el procedimiento tutelar es por medio del Procedimiento de Aplicación General contemplado en el Párrafo III, el cual ya se ha analizado, y con el cual sólo existen algunas diferencias en razón del carácter de tutelador de derechos que posee el procedimiento. De la lectura del artículo 491 de la Ley, se entiende que admitida la denuncia a tramitación, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general, por lo cual no existirá una modificación de los plazos, como ocurre en el procedimiento monitorio, diferenciándose del procedimiento de aplicación general en cuanto a las partes que pueden accionar la función

jurisdiccional del tribunal por esta vía, y las medidas especiales que puede tomar el tribunal a favor del trabajador.

Una diferencia en la tramitación de estas acciones tutelares, respecto de aquellas que se realizan por medio del conocimiento vía Procedimiento de Aplicación General, está dada por la reglamentación especial que se establece para aquellos casos en que la vulneración de derechos tenga por fuente inmediata el despido del trabajador.

Como primera diferencia está la limitación respecto de los sujetos activos de la acción. Contrario a lo que ocurre respecto del procedimiento tutelar general, cuando éste ha tenido por causa el despido del trabajador, ni el Sindicato ni la Inspección podrán dar comienzo a este procedimiento, debido a que dicha facultad está reservada al trabajador que ha visto vulnerado sus derechos por causa del despido.

El plazo para interponer la denuncia sobre vulneración de derechos fundamentales del trabajador, que tenga por causa el despido, es de sesenta días corridos desde que se le notifica del despido al trabajador, plazo que se suspende hasta por treinta días si el trabajador concurre a la Inspección del Trabajo a interponer un reclamo por el despido del que fue objeto.

Esta referencia que se hace al artículo 168 del Código del Trabajo es importante, ya que como se recordará el artículo 486 de la Reforma establece la obligación para la Inspección del Trabajo de realizar un

Informe de Fiscalización sobre la vulneración de derechos fundamentales al trabajador, cuando haya tomado conocimiento vía requerimiento del propio trabajador, todo lo cual agrega al plazo de sesenta días para interponer la acción, el de la suspensión señalada para la presentación de su denuncia ante el tribunal.

Los efectos que diferencian a esta denuncia especial de vulneración de derechos fundamentales por despido del trabajador, del resto de las acciones por vulneración de estos derechos, está dada por la posibilidad de que una vez declarado el despido como discriminatorio y grave nace, respecto del trabajador, la posibilidad de elegir entre ser reincorporado o bien, el optar por una indemnización por los daños que el despido le haya causado.

Sin embargo, y en esta parte el legislador realizó ciertas consideraciones con el empleador, el Proyecto de Reforma señalaba que si el trabajador decidía optar por la reincorporación al trabajo, esta reincorporación debería realizarse por parte del empleador con la obligación de pagar al trabajador todas las remuneraciones comprendidas entre el momento en que fue despedido y aquel en que se realiza la reincorporación a sus funciones del trabajador, con lo cual dependiendo de cuanto sea el tiempo que demore el procedimiento sería el monto de remuneraciones que se le deberían al trabajador¹⁵⁵. Por el contrario, en la tramitación del

¹⁵⁵ Proyecto de Reforma al Procedimiento Laboral, Artículo 506 inc. 3º: *“El trabajador podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal, en cuyo caso el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido*

proyecto se realizaron indicaciones a este inciso limitando a dos las opciones del trabajador, esto es, elegir entre la reincorporación o la indemnización de perjuicios.

Como se señaló en el párrafo anterior, la segunda opción que tiene el trabajador es la de solicitar ya no la reincorporación al trabajo, sino la de pedir la indemnización establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo, en el cual establece que el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador, sumándose a esta indemnización la de una indemnización adicional que deberá fijar el juez incidentalmente, indemnización que deberá ser entre tres y once meses de su última remuneración.

De esta forma sea que el trabajador opte por el reintegro a sus funciones o bien por la indemnización establecida en este artículo 489, estamos frente a una fuerte sanción pecuniaria en contra del empleador que haya incurrido en actuaciones que se consideren ilegítimas, con lo cual se esperaría que en un futuro los empleadores evitaran caer en estas actuaciones. Claro está que, como contrapartida de esta protección a los derechos del trabajador y las sanciones establecidas, su uso puede

entre la fecha del despido y aquella en que se materialice la reincorporación, o la indemnización establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a tres meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.”

transformarse en un gran incentivo para los trabajadores, al verse tentados a usar esta vía de reclamación por sobre la del simple despido injustificado, sobrecargando así a los tribunales laborales y desplazando el conocimiento de los procedimientos ordinarios a un segundo lugar.

Finalmente, el legislador previendo que la demora en la tramitación de este procedimiento podría acarrear perjuicios al trabajador por cuanto su posibilidad de ejercer la acción por despido injustificado, indebido o improcedente pudiese precluir, ha establecido una suspensión en el tiempo de prescripción de la acción señalando que se aplicará en estos casos lo establecido en el artículo 448, de forma tal que no correrá el plazo para ejercer aquélla hasta ejecutoriado que sea el fallo en que se desestima la acción por vulneración de derechos fundamentales. Con todo, puede surgir la duda sobre si la interposición de la acción por vulneración de derechos fundamentales suspende el tiempo de prescripción de la acción de despido o bien, si como lo establece el artículo 489 el plazo de prescripción sólo comenzará a regir una vez ejecutado el fallo que rechaza la acción tutelar. Esta diferencia es importante ya que puede ser que se entable la acción tutelar un día antes de que termine el plazo para entablar la acción por despido injustificado por lo que al quedar ejecutoriada la sentencia tutelar sólo quede al trabajador un día para entablar la acción por despido. Sin embargo esta pregunta queda resuelta al remitirse a la historia de la tramitación de esta ley, ya que en uno de los informes de la Comisión se señala respecto a esta pregunta que: “En consecuencia, el plazo para solicitar la calificación del despido como injustificado, indebido o

improcedente a que se refiere el artículo 168, solo comenzará a correr luego de quedar ejecutoriada la sentencia que desestime la denuncia por vulneración de derechos fundamentales”¹⁵⁶¹⁵⁷.

En la prosecución de lo que podemos denominar “procedimiento general de tutela de derechos”, para diferenciarlo del que tiene por fuente el despido discriminatorio, la denuncia que se entable para dar comienzo a este procedimiento tutelar, debe estar revestida por las mismas formalidades que la demanda en el procedimiento ordinario establecido en la Reforma. Así, la demanda se interpondrá por escrito y deberá contener la designación del tribunal ante quien se entabla; el nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del denunciante, similares datos respecto del denunciado, etc., requisitos que están establecidos expresamente para la demanda según lo señala el artículo 446 de la Ley de Reforma.

Además del cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 446, en concordancia con el artículo 490 que señala los requisitos de la denuncia tutelar, la parte denunciante deberá hacer una formulación clara y precisa de los hechos que estime como vulneradores de sus derechos fundamentales, de forma tal que la falta en el cumplimiento de estos requisitos trae como consecuencia que el tribunal podrá declarar

¹⁵⁶ Primer Informe de la Comisión de la Comisión Trabajo y Seguridad Social, 7 de Septiembre de 2004.

¹⁵⁷ El Ejecutivo, previendo las dificultades que se presentarían al establecer procedimientos diversos para acciones que son consecuencias de hechos similares, como es el del despido, pretende modificar este artículo 489 estableciendo que subsidiariamente a la acción tutelar nacida por el despido, se entable la acción que pretende se declare el despido como injustificado, indebido o improcedente. Boletín 455-354 del 5 de Enero de 2007, opus. cit.

inadmisible la denuncia y por la misma razón no dar inicio a este procedimiento tutelar.

Como señala el encabezado de este párrafo, este procedimiento es tutelar de los derechos fundamentales del trabajador y por lo mismo uno más, de las tantas acciones que posee el trabajador para hacer respetar estos derechos. En base a esta idea, se ha dado libertad al trabajador de no solamente usar este procedimiento en defensa de sus derechos fundamentales, sino que expresamente se deja abierta la posibilidad de ocupar el Recurso de Protección establecido en el artículo 20 de la Constitución Política de la República como acción constitucional ante el tribunal, que solicita se reestablezca el imperio del derecho cuando por acto u omisiones arbitrarias o ilegales sufra de privación, perturbación o amenaza en el ejercicio de sus derechos fundamentales. Así el trabajador cuenta con una doble protección de sus derechos ya sea a través del Recurso de Protección o bien por medio del Procedimiento Tutelar de derechos.

Por la importancia y categoría de estos derechos es lógico esperar que su reestablecimiento deba ser de la manera más rápida y expedita posible. En un principio esta pronta respuesta se otorgaba por medio de un procedimiento abreviado que contemplaba el Proyecto de Reforma, el cual establecía plazos especiales para el conocimiento de estos asuntos¹⁵⁸. El

¹⁵⁸ Proyecto de Reforma, Artículo 508: “Admitida la denuncia a tramitación, el juez citará al denunciante, al denunciado y a los presuntamente afectados, a una audiencia única a fin de que expongan lo que estimen conveniente acerca de los hechos sobre los cuales versa la denuncia, ordenándoles que acompañen todos los antecedentes que crean necesarios para resolver, fijando para tal efecto, dentro de los quince días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su celebración, debiendo

procedimiento era simplificado, su desarrollo se realizaba en una audiencia única cuya celebración debía realizarse en un plazo no superior a quince días luego de dictada la resolución que acogía a tramitación la acción. Sin embargo el legislador creyó conveniente establecer para este procedimiento tutelar, la aplicación del procedimiento general con aplicación de la mayor parte de sus plazos, tal cual están establecidos para éste, pero manteniendo respecto del proyecto original todas de las facultades otorgadas al juez para la protección de los derechos del trabajador. Así, al hacer aplicación del procedimiento general en el procedimiento tutelar se lograría una mayor protección para el trabajador y la oportunidad cierta del empleador para defenderse.

Sin perjuicio de lo ya señalado, el Legislador encontró una forma de prestar ayuda inmediata al trabajador, dotando al tribunal de poderes suficientes para adoptar medidas inmediatas de resguardo cuando, de la gravedad de los antecedentes y de los derechos afectados, amerite suspender los efectos del acto u omisión que vulnere derechos fundamentales del trabajador.

De esta forma por la gravedad de los hechos que afectan estos derechos o bien por que el acto pueda producir un daño irreparable el tribunal, ya sea de oficio o a petición de parte, podrá ordenar la suspensión

mediar entre la notificación de la denuncia y citación y la celebración de la audiencia, a lo menos, cinco días”.

de los efectos del acto denunciado y así proteger al trabajador de los resultados nocivos del actuar del empleador.

Junto con esto, previendo el desconocimiento que pueda hacer el empleador a esta medida de resguardo, el legislador a dispuesto de que se aperciba al denunciado que su actuar lo puede hacer objeto de una multa en su contra (la cual sólo ha variado en su monto desde que se presentó el Proyecto de Reforma, disminuyendo en el mismo), de manera de conseguir el cumplimiento de esta medida por parte del empleador. Sin embargo reconociendo la efectividad que pueda tener esta medida, creemos que el legislador debiera incorporar una medida parecida para el caso de aquel denunciante que haga mal uso de esta acción, ya que sobre la base de los efectos que una medida de este tipo pueda producir en contra del empleador, se puede prestar para malos usos por parte de un denunciante mal intencionado.

Finalmente el legislador deja en claro que la resolución sobre suspensión de un acto que ha vulnerado derechos fundamentales, no será recurrible por la parte ejecutora del acto. Esta disposición cumple con un doble fin, que es dar seguridad a la persona afectada en sus derechos que el acto sancionado dejará de producir efectos inmediatos y asegurando a la vez la rapidez en el proceso vetando, para quien afecta esta suspensión, la posibilidad de recurrir de esta actuación del tribunal sin posibilidad de dilatar el progreso normal del proceso.

Una regla que se mantiene desde que se presentó el Proyecto de Reforma, es la del cambio en la carga de la prueba. Como es conocida, la regla general en cuanto a la prueba es que la carga de ésta, esto es quien tiene el deber de probar los hechos ya que de contrario perderá sus expectativas, es de quien ha esgrimido estos hechos como ciertos. Sin embargo, en ciertas oportunidades la Ley ha establecido que la carga de la prueba se invertirá de manera que quien está obligado a probar la veracidad o falsedad de los hechos deducidos no es quien los ha presentado, si no que de la parte contraria de manera tal que el aporte de pruebas que deberán versar sobre la legitimidad de los hechos o el actuar realizado por el denunciado.

En este sentido el legislador laboral establece una excepción a la carga de la prueba general, sólo en aquellas situaciones en que existan indicios suficientes que permitan al tribunal el considerar que ha existido una vulneración de derechos fundamentales, casos en los cuales la parte denunciada tendrá por deber la de probar y explicar los fundamentos que ha tenido presente al momento de ejecutar el hecho vulnerador.

Igualmente es necesario agregar respecto de la carga de la prueba sobre el empleador, que no se le exige a éste que pruebe la inexistencia del hecho, sino que está en la obligación de probar que el acto causa de la acción tutelar, obedeció a una motivación legítima y dentro de sus facultades como empleador.

Como se señaló con anterioridad, el Proyecto de Ley presentado por el ejecutivo establecía un procedimiento especial de tutela, que se diferenciaba respecto del de aplicación general, en los plazos sobre los cuales se desarrollaban cada una de las etapas y si bien, en lo que respecta a las audiencias en el procedimiento tutelar los plazos fueron modificados por la Ley, en lo relativo a la dictación de la sentencia los plazos establecidos en el Proyecto fueron respetados.

Es así como tanto el artículo 511 del Proyecto¹⁵⁹, como el actual artículo 494 de la Ley, señalan que con el merito de los informes de fiscalización, por lo expuesto por las partes y por la información recabada por el tribunal, se deberá dictar sentencia en la misma audiencia o en un plazo no superior a cinco días, contados desde la celebración de ésta.

Cabe hacer presente que además de la disminución en el plazo que tiene el tribunal para dictar sentencia, de quince a cinco días, en este procedimiento se otorga gran importancia al informe de fiscalización que efectúa la Inspección del Trabajo, institución que está en la obligación de emitir un informe sobre la legalidad y justificación del actuar del empleador, como sobre la veracidad de la vulneración de los derechos del trabajador. A este respecto el Senador Parra señaló, aclarando el alcance del artículo 494 de la Ley de reforma en cuanto al mérito que el juez debe dar al informe de la Inspección del Trabajo, que: “cuando se habla del mérito del

¹⁵⁹ Artículo 511 del Proyecto de Reforma al procedimiento laboral: “Con el mérito del informe de fiscalización, de lo expuesto por los citados y de las demás pruebas acompañadas al proceso, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de quinto día”.

informe de fiscalización nos estamos refiriendo específicamente al caso en que el procedimiento se inició por denuncia de la Dirección del Trabajo. Esto no quiere decir que sea obligatorio para el juez, en el marco de este procedimiento, ordenar una fiscalización y esperar el informe respectivo. Ello sólo procederá cuando corresponda”¹⁶⁰, por lo cual queda claro que es facultativo, y no impositivo, el consultar a la Inspección del Trabajo en el conocimiento de la acción tutelar.

En lo que respecta a este procedimiento especial, la resolución del mismo contiene ciertos requisitos necesarios para su validez que no incorpora la sentencia en un juicio de aplicación general.

El primer número del artículo 495 de la Ley parte por lo básico, que es señalar que el juez debe establecer en la sentencia si ha existido no vulneración de los derechos fundamentales del trabajador. Se debe recordar que el fin de este procedimiento especial es el de establecer la existencia de la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador en cuanto su relación laboral, para que en el caso de que estos existiesen se puedan tomar por parte del tribunal todas las medidas conducentes a evitar sus efectos.

Estrechamente vinculado al número primero de este artículo 495 incorporado por la Ley de Reforma, está su numeral segundo, ya que de declararse la existencia de un acto vulnerador de derechos fundamentales, el tribunal está en la obligación de decretar el cese inmediato de los efectos

¹⁶⁰ Senado de la República, Comisión de Trabajo. 18 de Julio de 2005, opus. cit.

que este acto produzca. Dicho cese de efectos se hace bajo el apercibimiento establecido en el artículo 492 de esta Ley, el cual establece una multa de entre cincuenta y hasta cien unidades tributarias mensuales como sanción al empleador que no ha cesado en de su actuar ilegítimo.

El numeral tercero de este artículo 495, establece la necesidad del tribunal de dictar todas las medidas conducentes a obtener por parte del infractor la reparación del daño que haya producido su actuar. Es necesario señalar que el artículo 489 de la Ley, faculta al tribunal para tomar medidas en contra del actuar del empleador cuando la vulneración de derechos tenga por causa un despido injustificado, como así mismo el artículo 492 establece la posibilidad de decretar la suspensión de los efectos del acto denunciado. Igualmente a como ocurre en el numero anterior, en este numero tercero se cita expresamente al artículo 492 como facultad que tiene el tribunal para imponer multas al empleador infractor y a repetir las mismas si el infractor no da cumplimiento a lo ordenado por el tribunal.

El último número de este artículo, establece que la sentencia deberá contener las multas que se le aplicarán al denunciado como fruto de los efectos que haya producido su actuar vulnerador de derechos, como por ejemplo ocurre con las multas que se aplican ante las prácticas antisindicales, multa establecida en el artículo 389 del Código del Trabajo. Además se deberán tomar todas las medidas necesarias para retrotraer los efectos del acto denunciado al momento anterior a la producción del mismo, de manera de no afectar al trabajador.

Un aporte importante que hace este número cuarto es establecer como regla general la posibilidad de las partes de llegar a una transacción, con la única limitante de que esta no deje incólume la actuación vulneradora de derechos del empleador, dejando al tribunal la función de determinar si la transacción cumple o no con este requisito especial.

Finalmente, una copia de la sentencia que se haya pronunciado sobre la vulneración de derechos fundamentales del trabajador deberá ser enviada a la Inspección del Trabajo, para que ésta la ingrese a un registro llevado para este efecto.

7.2. Procedimiento Tutelar Laboral en el Derecho Comparado.

Si existe un tema en que el Legislador es totalmente innovador respecto de las realidades existentes en legislaciones extranjeras, es en el de establecer un procedimiento especial para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Generalmente el reconocimiento y protección de las garantías constitucionales están establecidos en las constituciones de cada país, sin que exista una regulación sobre la protección de una garantía constitucional en particular. Por este motivo si bien en gran parte de los textos

constitucionales se protege la libertad al trabajo, es extraño encontrar un procedimiento especial que regule las situaciones en que esta garantía se halle comprometida.

7.2.1 Legislación Española.

La Constitución Española de 1978 establece dos derechos fundamentales importantes en relación al derecho del trabajo, ambos incorporados al Título I de ésta, sobre “Los derechos y deberes fundamentales”. El primero de estos derechos fundamentales laborales es el de la Libertad Sindical, establecido en el artículo 28 de esta constitución señala que: *“Todos tienen derecho a sindicarse libremente.... La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a formar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”*¹⁶¹. Así la constitución española reconoce como derecho fundamental de toda persona el de la libertad de sindicato, lo que abarca tanto la creación como la afiliación o desafiliación de los mismos.

El otro derecho fundamental vinculado al derecho del trabajo y reconocido por la Constitución Española es el de Derecho al Trabajo y estrechamente ligado a éste el principio de No Discriminación. El artículo

¹⁶¹ España, Constitución Española, Artículo 28, Año 1978.

35 de la Constitución Española reconoce este derecho y este principio al establecer que: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*, de tal forma que se reconoce la libertad al trabajo, estableciéndolo como un deber y un derecho de la persona, pero también se establece el principio de no discriminación restringido a la discriminación en razón de sexo.

De igual forma el Estatuto de los Trabajadores de España, lo que es un símil de nuestro Código del Trabajo, establece ciertos derechos con especial protección, por su carácter de derechos fundamentales, por parte del legislador. Así nos encontramos con el derecho a la *no discriminación en las relaciones laborales* establecido en el artículo 17 del mencionado texto legal el que establece que: *“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del*

Estado español”¹⁶², por lo cual todo acto que se estime discriminatorio para la persona del trabajador no producirá efecto respecto de él y de haberlos producido deberán retrotraerse a la situación anterior a la ejecución de acto sancionado.

Otro de los derechos protegidos por el legislador laboral español, en razón del reconocimiento constitucional que hace de él es el de la libertad sindical. El Estatuto de los Trabajadores lo reconoce en su artículo cuarto, como uno de los derechos fundamentales del trabajador y por esto de especial atención estableciendo que: *“Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: letra b) Libre sindicación”*¹⁶³.

En la legislación española se establece un procedimiento laboral especial para la protección de todos los derechos fundamentales del trabajador. En un principio, al igual como ocurre hoy en día en el Código del Trabajo Chileno, se dejaba la tutela de los derechos fundamentales y el conocimiento de su infracción a los tribunales laborales por medio del procedimiento ordinario laboral sin darle prioridad respecto del resto de las materias de las cuales estos tribunales tienen competencia, estableciendo un procedimiento especial de tutela sólo para el caso de la vulneración del derecho de libertad sindical. Sin embargo a partir del año dos mil tres se

¹⁶² España, Ley del Estatuto de los Trabajadores, Artículo 17, 1995.

¹⁶³ España, Ley del Estatuto de los Trabajadores, Artículo 4º, 1995.

introduce una modificación a este procedimiento especial, incorporando al conocimiento que los tribunales tienen de este procedimiento al resto de los derechos fundamentales del trabajador, tal como lo hacía el artículo 502 del Proyecto de Reforma laboral.

Así el artículo 181 de la Ley de Procedimiento Laboral Español a partir del treinta de diciembre de dos mil tres, incorpora un nuevo ámbito de competencia especial para los tribunales laborales al establecer que: “Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo”¹⁶⁴, de esta forma incorpora a este procedimiento especial de tutela, que un principio sólo abarcaba el derecho de libertad sindical, a todos y cada uno de los derechos fundamentales reconocidos a la persona en razón de carácter de trabajador.

De hecho el artículo segundo de la Ley de Procedimiento Laboral Español coloca dentro de la competencia de los tribunales laborales, la de conocer los conflictos relacionados a la vulneración de derechos fundamentales, estableciendo que: “Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promueva: letra K) sobre tutela de los derechos fundamentales”¹⁶⁵.

¹⁶⁴ España, Ley de Procedimiento Laboral, Artículo 181, incorporado por la ley N° 62 de 2003, opus. cit.

¹⁶⁵ España, Ley de Procedimiento Laboral, Artículo 2°, opus. cit.

Así la regla general es que la tutela de los derechos fundamentales reconocidos al trabajador pase, de ser conocidos por los tribunales a través del procedimiento ordinario que es la regla general actual, a que tomen conocimiento de la vulneración de estos derechos por medio del procedimiento especial de tutela. Estos derechos están especialmente protegido por la ley de procedimiento laboral español en su Título Segundo “*De las Modalidades Procesales*” Capítulo Onceavo “*De la tutela de los derechos de libertad sindical*”, en el cual se establece un procedimiento especial, debido al carácter de urgente que le asigna a estas causas, para aquellos casos en que se considere lesionado este derecho de libertad sindical.

El artículo 175 de la Ley de Procedimiento Laboral Español expresamente señala en su artículo 175 N° 1 que “*Cualquier persona o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo considere lesionados los derechos de libertad sindical podrá recabar su tutela a través de este proceso*”¹⁶⁶, incorporando a partir de la modificación del artículo 181 la lesión a cualquier derecho fundamental del trabajador. De igual forma en su numeral segundo este artículo da la oportunidad al sindicato de actuar como coadyuvante, cuando el trabajador haya sido lesionado en su derecho y actúe como parte principal, tal como lo permite la ley en su artículo 486, el cual permite actuar como parte principal denunciante tanto al trabajador como al sindicato.

¹⁶⁶ España, Ley de Procedimiento Laboral, Artículo 175, opus. cit.

Tal como ocurre en la Ley de Reforma, el carácter especial de este procedimiento está dado tanto por los objetivos del procedimiento como con la diligencia que en su conocimiento deben actuar los tribunales. El artículo 176 de esta ley española señala un objetivo único en este procedimiento estableciendo que: *“El objeto del presente proceso queda limitado al conocimiento de la lesión de la libertad sindical, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela de la citada libertad”*¹⁶⁷, con lo cual sólo se establece un objeto único de protección por parte de este procedimiento especial. Sin embargo, aún cuando el artículo 181 amplía el objeto de protección, nos parece que el legislador debió haber modificado expresamente este artículo 176 de forma de hacer compatible el objetivo específico de este procedimiento a una ampliación de materia de las cuales puede conocer.

Como se señaló, parte del carácter especial de este procedimiento está dado por la urgencia que el legislador impone para su conocimiento. El artículo 177 N° 1 señala que: *“La tramitación de estos procesos tendrá carácter de urgente a todos los efectos, siendo preferente respectote todos los que se sigan en el Juzgado o Tribunal”*¹⁶⁸, por lo cual al igual como lo establece el artículo 488 incorporado por la Ley de Reforma, existe prioridad en el conocimiento de estas causas respecto de las de conocimiento general.

¹⁶⁷ España, Ley de Procedimiento Laboral, Artículo 176°, opus. cit.

¹⁶⁸ España, Ley de Procedimiento Laboral, Artículo 177°, opus. cit.

Un alcance importante de los efectos que tiene este procedimiento laboral especial en España, es la posibilidad de solicitar en la presentación de la demanda la suspensión inmediata de los efectos del acto impugnado, función que tutelarmente puede cumplir el juez en nuestro procedimiento tutelar.

El Procedimiento Tutelar Español es sumario en todas sus partes, debido a que una vez admitida la demanda por el tribunal esta se debe notificar al demandado, estableciendo un plazo de cinco días para fijar la audiencia de conciliación, plazo que se cuenta desde que se declara admisible la demanda. En la audiencia, constatado los hechos señalados por el demandante, corresponderá al demandado el establecer y comprobar la justificación, oportunidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas, invirtiendo la carga de la prueba a favor del demandante. La sentencia debe ser dictada en un plazo no superior a los tres días contados desde la celebración de la audiencia¹⁶⁹.

§

Las medidas que el tribunal puede decretar van desde la declaración de nulidad del acto, el cese de los efectos del acto, como así mismo la reparación e indemnización de los perjuicios al trabajador.

Finalmente queda claro que la corrección hecha por el legislador español al introducir el artículo 181, ampliando la esfera de protección a

¹⁶⁹ España, Ley de Procedimiento Laboral, Artículos 178 y 179, opus. cit.

todos los derechos fundamentales del trabajador, deja en mejor pie la posibilidad de los trabajadores de hacer valer y ejercer los derechos reconocidos constitucionalmente. Debemos recordar que al presentarse el Proyecto de Reforma al procedimiento, esta idea de protección amplia de los derechos fundamentales del trabajador era elemento principal del proceso tutelar, sin embargo a lo largo de la tramitación del proyecto se discutió sobre la real posibilidad que tienen el Estado de dar protección a todos estos derechos, concluyendo que en razón de la relación entre trabajador y empleador era suficiente sólo la protección de derechos fundamentales acotados a la relación laboral.

CAPITULO OCTAVO

PROCEDIMIENTO MONITORIO

8.1 Introducción

A lo largo de la tramitación del Proyecto de Reforma Laboral se pudo constatar, por parte de los legisladores, que este proyecto no contemplaba un procedimiento alternativo al procedimiento de aplicación general, que marcara su énfasis en la solución de conflictos que por su menor cuantía no tuviesen una complejidad en su resolución y que permitiesen a través de un procedimiento simplificado, el dar solución a quienes requerían de la actuación rápida del tribunal, aligerando de paso la carga de trabajo a la que éstos están sometidos.

Así, al establecer un solo procedimiento general de lato conocimiento, como único medio de solución de conflictos laborales, sin considerar la posibilidad de establecer un procedimiento simplificado que sólo se abocara al conocimiento de acciones de una cuantía menor, se estaba suprimiendo el procedimiento de menor cuantía establecido en el Código del Trabajo en su artículo 459, y habilitando al procedimiento ordinario como procedimiento único, solución que no tomaba en cuenta la realidad de los requerimientos a los tribunales en donde la mayoría de las pretensiones no excede la cantidad de un millón de pesos, siendo esta

solución, la de aplicación de un procedimiento único, contrario al objetivo de solucionar la sobrecarga que hasta hoy poseen los tribunales laborales.

Debido a esto se creyó conveniente el crear de un nuevo procedimiento que armonizara las normas propias de un procedimiento simplificado o abreviado y la eficacia que se implanta con el nuevo procedimiento ordinario laboral, todo lo cual sólo comenzó a ver la luz a partir del Primer Informe Complementario de la Comisión Legislación y Justicia, de fecha 3 de marzo de 2005, en el cual se da cuenta de la indicación presentada por los Diputados Bustos, Burgos, Ceroni, Guzmán y Soto, para intercalar un párrafo nuevo que estableciera un procedimiento de menor cuantía. En este informe se intuía un nuevo párrafo (en principio párrafo 6 bis, hoy párrafo 7) denominado “del Procedimiento Monitorio”, señalándose que *“esta indicación tiene por objeto incorporar un procedimiento especial denominado monitorio, con la finalidad de simplificar la tramitación de aquellas contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a cuatro ingresos mínimos mensuales”*¹⁷⁰ y si bien, la cuantía de este procedimiento aumentó en la tramitación hasta llegar a ser Ley, su objetivo final no se modificó, el cual era dotar de un procedimiento que entregara una solución rápida a las pretensiones de cuantía menor y aligerar la carga con la que los tribunales trabajan, manteniéndose dentro de lo que entendemos por un procedimiento simplificado.

¹⁷⁰ Chile, Primer Informe Comisión de Constitución, Legislación y Justicia, Pág. 41.

Conjuntamente, en el mismo informe citado anteriormente se señalaba las ventajas que este nuevo procedimiento tendría, en razón del relativo éxito que tienen los reclamos administrativos que actualmente se tramitan en la Inspección del Trabajo, por el cual se logra llegar a conciliación en gran parte de los 100.000 reclamos que anualmente se conocen por esta vía. Así, con este cambio se suprime la posibilidad de sorbe exigir a los tribunales laborales con la inclusión de causas cuya cuantía es de una entidad muy menor como para justificar el actuar de todo el sistema judicial en un proceso de lato conocimiento como es el de aplicación general, cambiándolo por un sistema de mayor rapidez y en el cual las oportunidades de llegar a un acuerdo entre las partes priman por sobre la inevitable llegada a un juicio, sometiéndose a un procedimiento simplificado que pudiesen ser conocidos en instancias distintas a las judiciales¹⁷¹.

Por estas razones el legislador crea el Procedimiento Monitorio, que no es otro que un procedimiento especial de menor cuantía, pero ahora sometido a una etapa previa y obligatoria de conocimiento ante un órgano administrativo y fiscalizador, como es la Inspección del Trabajo. Esta idea queda clara en lo expresado por el entonces Ministro del Trabajo, el señor Ljubetic, quien refiriéndose a la incorporación de este nuevo procedimiento señaló: “vamos a tener la posibilidad de que los trabajadores más humildes

¹⁷¹ En la discusión única, en el tercer trámite constitucional del Proyecto de Reforma al Procedimiento Laboral en el Senado, se señaló que sobre el estudio de los antecedentes recabados en los ingresos de causas laborales en las Cortes de Apelaciones de Santiago y San Miguel, el 52 por ciento de las causas ingresadas, corresponden a pretensiones cuya cuantía es inferior a la de los ocho ingresos mínimos mensuales.

tengan acceso aún más rápido y expedito a un procedimiento más corto y abreviado planteado como juicio ordinario, lo que va a beneficiar a una gruesa parte de los trabajadores que demandan justicia de los tribunales a lo largo del país”¹⁷², caracterizando así a este nuevo procedimiento.

Las características que distinguen al Procedimiento Monitorio son las siguientes:

- Es un Procedimiento de Menor Cuantía, la cual no puede ser superior a los ocho ingresos mínimos mensuales.
- Es obligatorio respecto de las acciones de menor cuantía, no existiendo la posibilidad de someter su conocimiento directamente al tribunal vía procedimiento ordinario¹⁷³.
- Posee una etapa previa de conocimiento ante la Inspección del Trabajo.
- Es un procedimiento Abreviado y Simplificado en su Tramitación.
- Los acuerdos a los cuales se pueda llegar en este procedimiento están sujetos a aprobación del tribunal laboral.
- Comparte todos los principios establecidos en el Procedimiento Ordinario Laboral.

El único símil que existe hoy en día en la legislación laboral que se asemeja al procedimiento monitorio es el actual procedimiento laboral de menor cuantía. Sin embargo, como se verá en un corto análisis, salvo el

¹⁷² Cámara de Diputados, Sesión N° 75 del 11 de Mayo de 2005, Discusión Particular.

¹⁷³ No obstante que al momento de introducir este nuevo procedimiento su fundamento estaba dado por la necesidad de descongestionar los tribunales en el conocimiento del procedimiento de aplicación general, el Ejecutivo pretende, mediante el Proyecto de Reforma presentado en enero de 2007 (455-354) el permitir al trabajador optar entre este procedimiento monitorio y el de aplicación general.

hecho de tratarse de dos procedimientos especiales y abreviados, no existe en ellos demasiadas semejanzas.

En primer lugar, no existe en el procedimiento de menor cuantía la obligación de darle inicio por esta vía a la acción del demandante, aún cuando está establecido en favor de requerimientos cuya cuantía menor a los cuatro ingresos mínimos mensuales, por el contrario el artículo 459 del Código del Trabajo señala que en caso de que el demandante no se pronuncie si se acoge a este procedimiento especial, se aplicará en forma supletoria el procedimiento ordinario, con lo cual la regla general es el conocimiento de estos conflictos por medio del procedimiento de aplicación general. Distinta situación se presenta en el procedimiento monitorio, en el cual el sometimiento a dicho procedimiento es obligatorio para quien presente una demanda cuya causa a pedir sea de una cuantía inferior a los ocho ingresos mínimos mensuales.

Conforme a lo anterior, el órgano llamado a conocer de estos asuntos en su etapa inicial varía entre uno y otro procedimiento. Por una parte quien conoce del procedimiento de menor cuantía es el tribunal ordinario, por otra parte, quien conoce del procedimiento monitorio en su etapa inicial es la Dirección del Trabajo, quien es el órgano llamado por la ley para buscar una solución prejudicial al conflicto.

Finalmente en lo que respecta a la forma en que se desenvuelven ambos procedimientos, existen diferencias de base en la forma en que

éstos se desarrollan. Así, el procedimiento de menor cuantía se caracteriza por una disminución en los plazos que tienen las partes y el juez para actuar en comparación al procedimiento de aplicación general. En principio, una vez que es presentada la demanda ante el tribunal, éste ordenará se cite a una audiencia que cumple tres funciones, ser audiencia de discusión y por lo tanto también de contestación de la demanda por parte del demandado, seguidamente se trata de una audiencia de conciliación ya que el tribunal está obligado a llamar a acuerdo a las partes, para concluir con una audiencia de prueba en caso de que las partes no lleguen a un acuerdo en la conciliación, oportunidad en que las partes deberán rendir toda la prueba que ofrezcan. Concluida la etapa de prueba que se desarrolla en la audiencia, y en este mismo acto, el tribunal deberá citar a las partes a oír sentencia, dictándola en el mismo acto o a más tardar dentro de tercero día.

Sin embargo, aún cuando el procedimiento de menor cuantía cuenta con plazos más acotados que el ordinario actual, que en su lectura hacen parecer que se resolverá el conflicto en un plazo breve, no es menos cierto que los plazos establecidos no son fatales para el tribunal por lo que no es raro encontrar que la audiencia de prueba dure más allá de un día, como también que debido a que como su tramitación es de conocimiento de similares tribunales que los de conocimiento ordinario, la dictación de la sentencia se prolongue mucho más allá que el plazo de tres días establecidos por el Código del Trabajo, transformándose en un

procedimiento lento y poco eficaz, a la hora de ser utilizado por quienes pretenden una solución inmediata de sus problemas.

8.2 Del Procedimiento.

El Procedimiento Monitorio, se inicia mediante la presentación del reclamo que hace el trabajador a la Inspección del Trabajo. En este caso la Ley limita esta acción a dos requisitos, el primero de éstos es que se trate de una acción por término de la relación laboral, y como segundo requisito el artículo 496 de la Ley señala un tope máximo en la cuantía de la acción, la que no podrá superar los ocho ingresos mínimos mensuales¹⁷⁴. Cumpliendo estos requisitos, quien pretenda accionar la actuación del tribunal lo deberá hacer por medio de este proceso. De esta forma, quien ha sido despedido y cuyas pretensiones no superen la cuantía de este procedimiento no sólo podrá, sino que deberá utilizar este procedimiento para la resolución de su conflicto.

Se señala que el trabajador “deberá” interponer la acción bajo este procedimiento, por cuanto este procedimiento especial es de carácter obligatorio para quienes poseen una acción con los requisitos ya señalados

¹⁷⁴ Si bien al introducir este nuevo procedimiento la cuantía de éste era similar a la que actualmente posee el procedimiento de menor cuantía laboral (cuatro ingresos mínimos mensuales), a lo largo de la tramitación del proyecto se discutió la necesidad de ampliar esta cuantía, por cuanto uno de los objetivos de este procedimiento es el no sobrecargar de trabajo a los tribunales laborales con requerimientos de actuación por acciones que pudiesen ser resueltas en sede administrativa. Se sumaba al problema señalado el hecho, de no considerar las multas a las que pudiese estar sometido el empleador en razón del artículo 162 del Código del Trabajo, por el cual la cuantía de la pretensión podía aumentar por sobre los cuatro ingresos mínimos mensuales. Así en el segundo trámite constitucional en el Senado se aumentó la cuantía de la acción de cuatro a ocho ingresos mínimos mensuales.

según lo establece el artículo 496 de la Ley, y porque además si se tratase de iniciar vía procedimiento de aplicación general u ordinario, el tribunal podría declararse incompetente (artículo 477 de la Ley) o bien el demandado podría excepcionarse reclamando un error en el procedimiento solicitado (artículo 453 inciso primero número 1)¹⁷⁵.

Una vez recibida la denuncia por parte del Inspector del Trabajo, éste deberá citar a las partes a un comparendo de conciliación debiendo señalarles a éstas, en la notificación de este comparendo, que deberán concurrir con todos los medios probatorios que dispongan para fundamentar sus pretensiones. Además, si el Inspector lo estima conveniente podrá solicitar a las partes que acompañen cualquier documento pertinente al conflicto sobre el cual se espera una solución. Esta etapa destaca dentro del procedimiento monitorio, y lo diferencia de los procedimientos establecidos, ya que se contempla una intervención activa de un órgano administrativo, como es la Inspección del Trabajo que al poseer un conocimiento de estas materias permite el incorporarlo como órgano de solución de conflictos¹⁷⁶.

Respecto del primer comparendo, que se realiza ante el Inspector del Trabajo, existen varias alternativas que pueden presentarse antes y en la consecución misma de dicha actuación:

¹⁷⁵ Chile, Ley N° 20.087 que “Sustituye el Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo” artículos 453, 477 y 496.

¹⁷⁶ Primer Informe, Segundo Trámite Constitucional del Proyecto de Reforma al Procedimiento Laboral: “Establecimiento de un procedimiento monitorio para las causas de pequeña cuantía y fácil resolución, que es una combinación de ámbito administrativo y jurisdiccional, que podría significar descongestión de los nuevos tribunales, en lo relativo a cuestiones vinculadas a despidos de trabajadores.

a. La Ley no lo señala, pero es claro que es una de las alternativas lógicas el que las partes asistan al comparendo ante la Inspección del Trabajo y lleguen a un acuerdo ya sea total o parcial respecto del conflicto.

Tampoco la Ley establece cuales son los efectos del posible acuerdo al que pueden llegar las partes. Hasta hoy, el artículo 462 del Código del Trabajo señala que estos acuerdos poseen mérito ejecutivo, pero al eliminarse esta norma con la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral, la única regla que puede determinar los efectos del acuerdo es la establecida en el artículo 464 N° 4 respecto del acuerdo ante la Inspección del Trabajo como título ejecutivo.

En lo que respecta a la legislación actual, existe la obligación del tribunal de llamar a conciliación a las partes, sin existir para ellas la obligación de llegar a un tipo de acuerdo. La ventaja con respecto a lo que se plantea en el procedimiento monitorio, está en que de llegarse a acuerdo en el comparendo de conciliación, el mismo producirá efectos inmediatos, ya que es el juez quien concurre al mismo, por el contrario en el procedimiento monitorio el acuerdo al que lleguen las partes en la Inspección del Trabajo, debe ser aprobado por el tribunal posteriormente para producir sus efectos, necesitando así de dos etapas sucesivas.

b. Si el denunciante no se presenta al comparendo, se deberá despachar una segunda citación para poner en su conocimiento que se realizará un

segundo comparendo. En caso de que nuevamente citado el denunciante no se presentase, el Inspector del Trabajo deberá archivar los antecedentes, sin perjuicio de las acciones que de acuerdo a las reglas generales el denunciante posea. Sin embargo, esta solución es poco eficiente, debido a que la idea base de la reforma es la rapidez en las soluciones, objetivo que no se cumple cuando se cita por segunda vez al denunciado.

Respecto a la posibilidad de accionar vía procedimiento ordinario, debemos señalar que el procedimiento monitorio es obligatorio respecto de su utilización, pero que fracasado éste la persona denunciante podrá iniciar las acciones correspondientes vía procedimiento ordinario. Sin embargo, existe el problema de que la Ley no señala expresamente si este procedimiento monitorio suspende el plazo de prescripción de la acción por lo cual, a menos que se aplique una interpretación abierta respecto de la frase “*sin perjuicio de su facultad para recurrir judicialmente de acuerdo a las reglas generales*”¹⁷⁷ entendiendo que con esto se establece una suspensión de la prescripción de la acción, deberíamos atenernos a que este procedimiento, incluida la notificación del mismo, no debiese durar más de noventa días, esto es el plazo de sesenta días de prescripción de la acción aumentado en treinta por concurrir a la Inspección del Trabajo, como plazo fatal para ejercer la acción por término de la relación laboral.

c. Si llevada a cabo la Audiencia sin que se produzca conciliación, sea porque el denunciado no se presentó a ésta o bien, porque no se ha logrado

¹⁷⁷ Chile, Ley N° 20.087 que “Sustituye el procedimiento...” opus. cit. Artículo 498 inciso 2°.

llegar a un acuerdo entre las partes, el Inspector del Trabajo deberá remitir todos los antecedentes recopilados junto con el acta del comparendo, al Tribunal Laboral competente para que éste siga conociendo del conflicto.

De todo lo obrado se levanta un acta la cual deberá ser firmada por las partes que asistan y notificada a aquellas que no asistieron al comparendo.

Una vez remitidos los antecedentes al Tribunal Laboral competente, sea porque el denunciado no se presentó al comparendo o bien porque no existió acuerdo entre las partes, el juez deberá pronunciarse sobre las pretensiones del demandante. De esta forma el juez podrá acoger inmediatamente las pretensiones del demandante o bien rechazarlas de plano. Dicha resolución deberá ser notificada a las partes, quienes dentro de quinto día deberán reclamar de esta resolución.

La Ley no lo señala, pero se puede entender que la no presentación del reclamo por las partes a la resolución en que se rechazan las pretensiones del demandante dejaría firme dicha resolución por lo cual, una vez ejecutoriada, pasará a tener efecto de cosa juzgada. Por el contrario, si las partes luego de notificadas de la resolución del tribunal aceptando o rechazando las pretensiones, interponen el reclamo dentro del plazo de cinco días establecido en el artículo 500 de la Ley, el tribunal deberá citarlas a una audiencia dentro de los quince días siguientes a la resolución.

El procedimiento que se sigue luego de ingresada la causa al tribunal ordinario, es similar al Procedimiento de Aplicación General establecido en el párrafo tercero, con modificaciones a la forma de inicio y a los plazos establecidos en el procedimiento.

Como ya se mencionó la forma en que se inicia este procedimiento es por la reclamación a la resolución del tribunal en que se acoge o rechaza las pretensiones del demandante, caso en el cual el tribunal cita para una audiencia al decimoquinto a objeto de llevar a cabo la Audiencia Preparatoria de este procedimiento, rigiéndose desde esta citación en adelante por las normas del procedimiento ordinario. Luego, el curso normal es que de ponerse fin en esta audiencia, se cite a la Audiencia de Juicio en un plazo no superior a veinte días. Estos cambios son importantes ya que se debe recordar que los plazos establecidos para la celebración de la Audiencia Preparatoria y la de Juicio en el Procedimiento de Aplicación General son de treinta días, por lo cual la disminución a quince y veinte días respectivamente hace de este procedimiento aún más concentrado de lo que se presenta el de aplicación general.

Con todo, queda la duda sobre la real necesidad de que el Procedimiento Monitorio se desarrolle en dos etapas, sobre todo cuando previamente ha existido la instancia previa en la Inspección del Trabajo, la que podría considerarse una especie de “audiencia preparatoria” toda vez son concordantes muchos de los elementos presentes en la audiencia preparatoria y la celebrada ante la Inspección,.

Uno de los problemas graves a los cuales se puede enfrentar la puesta en marcha de este procedimiento, es el de no contar con un número suficiente de tribunales laborales que puedan conocer de estas materias de baja cuantía. Como hemos señalado, aún cuando la Ley ha creado nuevos tribunales laborales, éstos siguen siendo insuficientes para los requerimientos de justicia que hoy se requieren, por lo cual serán los tribunales de competencia común los que deberán asumir el peso de esta sobrecarga de trabajo. Sin embargo, aún con la unión de fuerzas de los tribunales laborales y de los tribunales de competencia común, no se logra abarcar territorialmente ni cuantitativamente todos los requerimientos que se hacen en el ámbito laboral.

Ante este panorama, mientras duró la tramitación del Proyecto de Reforma, en el Senado se propuso el otorgar competencia a un tipo de tribunal que está presente en casi la totalidad del territorio nacional, como son los Juzgados de Policía Local. Así, en la discusión que se produjo en el Senado, el Senador Mario Ríos manifestó en la Comisión de Trabajo su inquietud acerca de la conveniencia de otorgar competencia a los jueces de policía local sobre, reemplazando a aquella función que asumirían los juzgados laborales en el conocimiento de estas causas¹⁷⁸. Sin embargo, aún cuando su idea se valoró, esta fue rechazada sobre la base de la sobrecarga de trabajo a la que se verían expuestos los Juzgados de Policía Local, junto con la falta de experiencia y conocimientos que estos juzgados poseen en materia laboral, por lo cual el incorporarlos en el conocimiento de las

¹⁷⁸ Senado, Discusión General, Segundo Trámite Constitucional, Reforma al Procedimiento Laboral.

causas de menor cuantía habría significado un costo mayor que el de entregar esta tarea a los tribunales laborales y a los tribunales de competencia común.

Finalmente, si bien la Ley no señala si la ejecución de la sentencia dictada en el procedimiento monitorio, deberá ser realizada de oficio por el tribunal que la dictó o bien, deberá iniciarse por acción del interesado, queda claro que en aplicación de los principios del procedimiento laboral, sobre todo lo que respecta a la actuación de oficio del juez, como así mismo lo regulado en los artículos 434 y 435 de esta Ley¹⁷⁹, sobre tramitación y títulos ejecutivos, se puede concluir que quien está obligado a seguir la tramitación del procedimiento ejecutivo es el tribunal que dictó la sentencia en este procedimiento.

8.3 Modificaciones propuestas por el Ejecutivo para el Procedimiento Monitorio (Boletín 455-354).

El Ejecutivo a propuesto, una modificación profunda al Procedimiento Monitorio establecido por la Ley de Reforma al Procedimiento del Trabajo, mediante la presentación de un proyecto de reforma (boletín 455-354) de fecha de cinco de enero de dos mil siete,

¹⁷⁹ Chile, Ley N° 20.087 que “Sustituye el procedimiento...” opus. cit. Artículos 434 y 435.

tendiente a perfeccionar aquellas actuaciones y etapas que hacen de este procedimiento una forma de solución de conflictos no tan expedita como se espera.

En palabras de la Presidenta de la República, este procedimiento tal y como fue aprobado se torna “engorroso y largo, imposibilita el logro de los objetivos buscados a través de su instauración”¹⁸⁰, siendo por esto necesaria su adecuación conforme a su real objeto, como es el de dar una rápida respuesta a aquellas acciones de una cuantía menor.

Acorde a esta necesidad de cambio de este procedimiento, se pretenden incorporar una serie de modificaciones al mismo, tendientes todas ellas a la agilización del proceso. En primer lugar, se modifica la obligatoriedad que pesa sobre el trabajador cuyas acciones sean de una cuantía inferior a las 8 ingresos mínimos mensuales, de iniciar sólo mediante este procedimiento el requerimiento de actuación del tribunal, cambiando dicha prohibición por la de elección respecto de la aplicación de este Procedimiento Monitorio o del de Aplicación General, establecido en el Párrafo Tercero del libro V del Código del Trabajo.

Si bien en principio esta modificación atentaría contra uno de los objetivos principales de este procedimiento, como es el de alivianar la sobrecarga de trabajo de los tribunales ordinarios, en un estudio profundo de las modificaciones planteadas, se puede entender las mejoras que este cambio introduciría a este procedimiento.

¹⁸⁰ Proyecto de Modificación al Nuevo Proceso Laboral, Boletín 455-354, opus.cit.

Reflejo de lo señalado en el párrafo anterior, es el hecho de que se requiere que quien decida someter su conflicto a este procedimiento monitorio, debe previamente deducir reclamo ante la Inspección del Trabajo, a objeto de que se otorgue a las partes una etapa previa de solución y también, para el caso de que esta no funcione el contar con los antecedentes presentados en dicha audiencia.

Otro cambio importante está dado por los efectos de la falta de concurrencia del denunciado. En la ley 20.087 se establece que en caso de que el denunciado no concurra a la audiencia citada por la Inspección del Trabajo, se le deberá citar para un segundo comparendo: Por el contrario, la modificación propuesta sólo contempla la celebración de un comparendo, por lo cual al no concurrir el denunciado se cierra inmediatamente esta instancia, agilizando de esta forma el procedimiento planteado por la ley. Además en caso de que no se produjese una conciliación, o ésta fuese sólo parcial, e incluso en el caso de que el denunciado no asista, el trabajador queda habilitado para deducir acción vía procedimiento monitorio.

Seguidamente, en caso de que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, procederá a acogerlas en forma inmediata, en caso contrario las deberá rechazar de plano, pudiendo ambas partes reclamar de esta resolución en un plazo de diez días (en la actualidad este plazo para reclamar de esta resolución es sólo de cinco días).

Quizás la modificación más importante en este procedimiento, esta dada por la instauración de una sola audiencia, no de dos audiencias como hoy lo establece la Ley 20.087. Esta modificación es de suma importancia, debido a que una de las grandes críticas a este procedimiento está dado estar conformado por dos audiencias, preparatoria y de juicio, innecesarias en razón de la cuantía de lo disputado y de la rapidez que se trata de incorporar con este nuevo procedimiento.

Esta audiencia única es de conciliación y prueba, teniendo lugar con solo la parte que asista, y debiendo fallarse al poner término a la misma.

Dicha sentencia puede ser apelada, sin proceder recurso ulterior respecto de lo fallado en segunda instancia.

Creemos que si bien el proyecto presentado del Ejecutivo para la modificación del procedimiento monitorio, es y será perfectible, la esencia que se pretende incorporar a este procedimiento va encaminado en prosecución de sus objetivos iniciales, como son los de un procedimiento más rápido y eficaz en la resolución de conflictos de cuantía menor, debido en gran parte a la eliminación de la doble audiencia, como la de permitir un descongestionamiento en los tribunales laborales al otorgar mayor eficacia a la instancia administrativa.

CAPÍTULO NOVENO

DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN DE MULTAS Y DEMÁS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS

9.1. Introducción.

Sabemos que el ente encargado de fiscalizar por el cumplimiento de las leyes laborales es la Inspección del trabajo, de hecho el DFL N°2 de 1967 que crea la inspección del trabajo señala en su considerando segundo: *“Que la Dirección del Trabajo es el organismo creado por ley para supervigilar la aplicación de esas leyes”*, por lo que corresponde a este órgano del Estado el velar por el cumplimiento de la normativa legal laboral tanto por los empleadores como por los trabajadores.

Sin perjuicio de las facultades que se le han ido asignando con el tiempo, se establecieron como funciones de la Inspección del Trabajo: “a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral; b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo. c) La divulgación de los principios técnicos de la legislación laboral; d) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen, y e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los

conflictos del trabajo”¹⁸¹. Dentro de la función de fiscalización de la Dirección del Trabajo está la de imponer sanciones a quienes hayan vulnerado o desconocido la legislación laboral, estas sanciones son impuestas en forma administrativa por los inspectores a los infractores, teniendo el afectado la posibilidad de pedir reconsideración de la multa impuesta por el inspector o bien en caso de inconformidad con la multa o reconsideración, el ir directamente ante los tribunales laborales y solicitar se pronuncie sobre la procedencia o no de dicha sanción.

9.2 Del Procedimiento de Reclamación de Multas.

Hemos señalado que dentro de las funciones que tiene la Dirección del Trabajo está la de fiscalizar por el cumplimiento de las leyes laborales y que en los casos que exista incumplimiento de dichas normas, está facultada para imponer multas a los infractores de éstas. Dichas funciones y facultades están establecidas a partir del Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967 que crea dicho organismo.

La Ley que reforma el procedimiento laboral, reconoce estas funciones y facultades especiales de la Dirección del Trabajo en los funcionarios de la Inspección del Trabajo a los cuales faculta para imponer sanciones a los infractores de la legislación laboral, pero además dispone el

¹⁸¹ *Decreto con fuerza de ley N° 2, Dispone la reestructuración y fija las funciones de la dirección del trabajo, 1967.*

establecimiento de un procedimiento judicial por el cual el infractor pueda reclamar sobre la validez de la sanción impuesta por los inspectores en el cumplimiento de su misión.

Como se señaló, la Ley de procedimiento faculta a los inspectores del trabajo para imponer sanciones a todas aquellas personas que dentro de una relación laboral desconocen o infringen las normas laborales, las de seguridad social y los reglamentos que estén en relación con la legislación laboral o la de seguridad social. Esta facultad la ejerce el inspector en calidad de ministro de fe, por lo que sobre la relación de los hechos que él sancione y la sanción misma existe una presunción de veracidad, correspondiéndole a quien alegue la falsedad de los hechos o la falta de fundamentos de la sanción, el tener que comprobar dicha situación.

En este procedimiento de reclamación la Ley hace una referencia directa a lo que establece el artículo cuarto del Código del Trabajo, por el cual se presume de derecho que representa al empleador y por esto lo obliga respecto de los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica, referencia que tiene un fin inmediato el cual es de dejar claramente establecido la representación que estas personas revisten respecto del empleador, como la de reiterar la vigencia de las normas establecidas en los contratos individuales y colectivos.

En lo que respecta a las normas procedimentales propiamente tales, la ley dispone la creación de una “Acción de Reclamación” a favor de quien haya sido multado, en el ejercicio de la función administrativa de los inspectores del trabajo, toda vez que no esté en conformidad con los fundamentos que dieron paso a esta multa. Al igual como lo establece el Código del Trabajo en su artículo 474, el plazo para interponer esta acción es de 15 días, contados desde su notificación. A pesar de que este procedimiento, en cuanto a la forma en que se da comienzo a él, es copia de lo establecido actualmente en el inciso tercero del artículo 474 del Código del Trabajo, se diferencia de manera importante en el hecho de que hoy en día para poder accionar ante el tribunal es necesario el consignar al menos la tercera parte de la multa, de manera que no sólo se establece un plazo para la interposición de esta acción sino que también una condición para poder entablarla. Por el contrario la Ley elimina este requisito de consignación de la tercera parte de la multa, dejando como único requisito el de entablar esta acción en el tiempo señalado.

Si bien la Ley, ha establecido que en el caso del procedimiento para reclamación de multas se hará aplicación del procedimiento de aplicación general establecido en esta Ley, en sus comienzos el Proyecto de Reforma establecía un procedimiento distinto a éste. El artículo 514 del Proyecto de Reforma señalaba que una vez verificado el cumplimiento de los requisitos impuestos para la interposición de la acción, se citaría a una única audiencia ante el tribunal (contrario al procedimiento impuesto por la ley que está compuesto por dos audiencias) donde las partes deberían concurrir con

todos los medios de prueba que posean y expongan la apreciación que se tiene sobre los hechos. Esta audiencia se debía celebrar en un plazo de cincuenta días desde la resolución del tribunal en que fija la audiencia, teniendo que mediar un plazo mínimo de diez días entre la notificación de la citación a la audiencia y la audiencia misma. Con el mérito de lo expuesto por las partes y de los antecedentes aportados por éstas, el tribunal dictaría sentencia en la misma audiencia o pasado tres días de la celebración de ésta. Como se trataba de un procedimiento simple y rápido en él se entendía que no existirían demasiadas complicaciones para las partes, al ser similar al procedimiento general establecido por el proyecto, siendo la única complicación para el reclamante la de aportar medios suficientes para contrarrestar la fuerza que tiene la declaración del inspector del trabajo que actúa como ministro de fe.

Sin embargo, el legislador al modificar el procedimiento de aplicación general, se vio en la necesidad de modificar este procedimiento por reclamación de multas disponiendo que, salvo por los requisitos de la acción deducida y por los plazos en que se debe dictar sentencia (en la misma audiencia de juicio o en un plazo de cinco días), la substanciación de éste se hiciese por medio del procedimiento de aplicación general.

Además, en la modificación de este procedimiento de multas el legislador zanjó un problema que se viene presentando hasta ahora, que es el de determinar si se puede o no apelar a las sentencias definitivas dictadas por el tribunal en estos procedimientos. Hasta hoy la Corte Suprema ha negado la posibilidad de apelar a esta sentencia, a modo de ejemplo la

Excelentísima Corte señaló conociendo de un Recurso de Casación que: *“En general las sentencias laborales son susceptibles de los recursos contemplados en el libro V, Título I, Párrafo 5º del Código del Trabajo, no así que recaen en las reclamaciones por multas administrativas aplicadas por la Dirección del Trabajo, pues éstas están sometidas a un procedimiento distinto y se tratan en el mismo libro, pero en el Título II de ese cuerpo legal, sin que éste contemple recurso alguno en su contra. En virtud de lo expresado, no resulta procedente el recurso ordinario de apelación en contra de tales resoluciones”*¹⁸², negando así la posibilidad de apelar a estos fallos sobre reclamación a multas administrativas.

Es debido a la constante duda de la procedencia de este recurso, y de la posibilidad de brindar un medio por el cual la parte afectada pudiese pedir la corrección de una sentencia que afecta sus intereses, que el legislador ha establecido expresamente la imposibilidad de recurrir de apelación, terminando con la discusión que hasta hoy existe.

Finalmente una particularidad importante de destacar es que aún cuando este procedimiento de reclamación de multas es un procedimiento especial, el legislador le da el carácter de supletorio para todos aquellos casos en que tratándose de reclamaciones por vía judicial de resoluciones emanadas de la Dirección del Trabajo no se haya establecido un procedimiento especial.

¹⁸² Revista de Derecho y Justicia, “Corte Suprema, rol 2619-00, Casación Fondo”, Tomo XCVII, año 2000.

Así las únicas limitantes que se imponen a la aplicación de este procedimiento como supletorio de toda reclamación en contra de resoluciones de la Dirección del Trabajo es la de que no exista un procedimiento especial o bien que este procedimiento de reclamación no sea incompatible con el carácter de la resolución reclamada.

9.3 Modificaciones propuestas por el Ejecutivo para el Procedimiento de Reclamación de Multas (Boletín 455-354).

Al igual como ocurrió con el Procedimiento Monitorio, se hace necesario un análisis a las modificaciones propuestas por el Ejecutivo para este Procedimiento de Reclamación de Multas.

Hoy la Ley 20.087 establece como norma, la substanciación de estas reclamaciones a las multas administrativas por medio del Procedimiento de Aplicación General, con lo cual hace necesaria la consecución de etapas como las de audiencia preparatoria y luego de juicio para la resolución de estos conflictos, siendo esta forma de procedimiento del todo innecesaria para el conocimiento de conflicto cuyo origen es una simple multa. Es claro que un procedimiento de lato conocimiento como es el de Aplicación General no se justifica en la resolución de un conflicto que en términos generales versa sobre la correcta o incorrecta aplicación de una multa.

En razón de esto el Ejecutivo estimó conveniente el proponer, al igual como lo hizo en el caso del Procedimiento Monitorio, un procedimiento que se desarrollase en una única audiencia, a realizarse en un plazo de quince días contados desde la presentación de la reclamación, debiendo dictar sentencia al término de dicha audiencia. Así, se pretende modificar la forma actual del Procedimiento de Multas, por el de un procedimiento absolutamente simplificado tanto en sus etapas como en plazos.

Al igual a como ocurre en la sustanciación del Procedimiento Monitorio, sólo procede en contra de la sentencia dictada en este nuevo procedimiento de reclamación propuesto, el Recurso de Apelación.

Tal y como lo señalamos al analizar esta reforma propuesta para el caso del Procedimiento Monitorio, creemos del todo acertada las modificaciones propuestas para este procedimiento. Con todo, es claro que sobre todo en lo que respecta a este procedimiento de reclamación por Multas Administrativas, el proyecto propuesto necesita de un perfeccionamiento necesario debido a que, entre otros, el Ejecutivo a olvidado pronunciarse respecto del carácter de la audiencia única, de los medios de prueba que se podrán utilizar en este proceso, etc., todos los cuales son necesarios para la correcta ejecución de este proceso.

CAPÍTULO DÉCIMO

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS.

10.1 Disposiciones Adicionales.

Junto con todo el cambio que se produce con la inserción de un nuevo procedimiento laboral, un nuevo procedimiento ejecutivo laboral, un procedimiento de tutela de derechos fundamentales y un nuevo procedimiento de reclamación de multas, el legislador introduce una serie de modificaciones al Código del Trabajo que tienen por fin el complementar el cambio introducido por estos nuevos procedimientos.

10.1.1 Modificación del Artículo 292 del Código del Trabajo .

El actual artículo 292 del Código del Trabajo y el nuevo artículo 292 que dispone la ley N° 20.087 establecen las sanciones a las prácticas antisindicales como atentatorias a la garantía constitucional de libertad sindical, pero que con la introducción del nuevo Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales se hace necesario adecuar las disposiciones establecidas en este artículo a la forma y principios de este nuevo procedimiento.

Artículo 292.- *“Las prácticas antisindicales o desleales serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción. En caso de tratarse de una reincidencia, se sancionará con multas de cien a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.*

Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento.

Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309, el juez, en su primera resolución deberá disponer, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores y el pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquella en que se materialice la reincorporación, todo ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales.

Para los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente, el tribunal señalará en la resolución que decreta la reincorporación el día y la hora en que ésta se deberá cumplir y el funcionario que la practicará, pudiendo encargar dicha diligencia a un funcionario de la Inspección del Trabajo designado por ésta. Asimismo, dispondrá que se acredite dentro de los cinco días siguientes a la reincorporación el pago de las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas, aplicándose a este respecto la forma de establecer las remuneraciones a que se refiere el artículo 71.

En caso de negativa del empleador a dar cumplimiento cabal a la orden de reincorporación o ante una nueva separación o no pago oportuno y debido de las remuneraciones y demás prestaciones laborales, el tribunal, de oficio, hará efectivos los apercibimientos con que se hubiese decretado la medida de reincorporación, sin perjuicio de substituir o repetir el apremio hasta obtener el cumplimiento íntegro de la medida decretada.

Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno”¹⁸³.

Como señalamos al analizar el Procedimiento Tutelar de derechos fundamentales, existían ciertas disposiciones que no estaban del todo completas o que hacían presumir que era necesario el tener que ocupar supletoriamente el procedimiento ordinario laboral. Esta apreciación cambia al hacer el análisis del artículo 292 del proyecto que complementa las posibles falencias que tiene el procedimiento tutelar.

¹⁸³ Ley que sustituye el Procedimiento Laboral, opus. cit.

Los incisos primero y segundo del artículo 292 no difieren, en lo sustancial, de la actual redacción que tiene este artículo en el Código del Trabajo. Así, el único cambio tangible es el existente en el monto de la multa que se puede aplicar la que variaría entre cien a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales para quien haya realizado prácticas antisindicales, entendiendo por tales las establecidas en los artículos 289, 290 y 291 del Código del Trabajo. De igual forma la determinación de la multa debe tener en cuenta la gravedad de la infracción, la existencia o no de una reiteración y las circunstancias de que se hayan tratado. Es importante el conservar estos parámetros a consultar por el juez al momento de aplicar la multa ya que se debe recordar que el procedimiento tutelar otorga la posibilidad al infractor de justificar la medida vulneradora de derechos y proporción de ésta según las circunstancias que hayan existido al momento de aplicarla.

De igual forma el inciso segundo repite que la aplicación de estas multas irá en beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Los cambios a este artículo están establecidos a partir del inciso tercero. Este inciso radica el conocimiento de las causas por prácticas antisindicales en los Juzgados de Letras Laborales, pero ya no con sujeción al procedimiento ordinario si no que en aplicación del nuevo procedimiento tutelar de derechos fundamentales, establecido en el nuevo párrafo sexto, de manera que se pasa de la aplicación de un procedimiento común a uno especial.

El artículo reafirma la imposición a la Inspección del Trabajo de actuar como denunciante de todo acto que vulnere derechos fundamentales y en este caso en particular la obliga a denunciar cualquier actuación que pueda ser constitutiva de prácticas antisindicales o desleales cuando tome conocimiento de ellas sea por denuncia de terceros o por inspección realizada por sus funcionarios.

Como señalamos al comenzar este análisis, muchas de estas disposiciones adicionales vienen a complementar a los nuevos procedimientos instaurados. En este caso la reforma del artículo 292 complementa el procedimiento tutelar en todo lo que tiene referencia a las actuaciones que debe realizar el tribunal frente a prácticas antisindicales y desleales. Así se establece que cuando el trabajador despedido como efecto de la actuación antisindical y éste se encuentra protegido por el fuero sindical o por el fuero concedido por negociación colectiva (artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309) es labor del magistrado ordenar la reincorporación del trabajador a su trabajo y el pago de las remuneraciones comprendidas entre la fecha de despido y la fecha en que sea reincorporado a sus funciones, agregando a esto el apercibimiento de una multa de entre cincuenta a cien unidades tributarias mensuales en caso de que se incumpla lo ordenado por el tribunal.

Para obtener un cumplimiento cabal de la orden del tribunal respecto de la reincorporación del trabajador a sus laborales, es que se ha facultado

al juez para señalar el día y hora en que deberá ser reincorporado facultándosele además para nombrar a un funcionario de la Inspección del Trabajo para que tome constancia de este hecho. Junto con esto, es necesario que el empleador acredite el pago de las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas al trabajador, teniendo como plazo cinco días luego de la reincorporación para llevar a efecto esta acreditación.

De igual forma se establecen los efectos a la negativa del empleador de realizar la reincorporación del trabajador o el reintegro de sus remuneraciones, los cuales son el de aplicar la multa establecida en el inciso quinto de este artículo, pudiendo repetir esta medida en caso de no obtener el cumplimiento íntegro de lo ordenado por el tribunal.

En último lugar, se niega la posibilidad de recurrir de cualquiera de las resoluciones dictadas por el tribunal respecto de la aplicación de multas u otras sanciones cuando se trate de prácticas antisindicales o desleales.

Ya que el artículo 292 se preocupa de regular los efectos que se producen en la vulneración de derechos fundamentales cuando ésta produce el despido de un trabajador con fuero, en la modificación del artículo 294 se da la tarea de señalar los efectos cuando la persona de que se trate no goza de fuero.

Artículo 294.- *“Si una o más de las prácticas antisindicales o desleales establecidas en este Libro o en el Título VIII, del Libro IV, han*

implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno y se aplicará lo dispuesto en el artículo 487, con excepción de sus incisos tercero y cuarto

El trabajador podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal o el derecho a la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.”¹⁸⁴.

Este artículo vuelve a mencionar los efectos de un despido por efecto de una vulneración de derechos fundamentales, disponiendo que dicho despido no produce efecto alguno respecto del trabajador.

Con todo y a pesar de que la cita al artículo 487 es errada, por cuanto el artículo correspondiente es el artículo 489, se faculta al trabajador para optar entre ser reincorporado a las funciones que realizaba hasta antes del despido o bien, la indemnización establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo y sus correspondientes recargos y adicionalmente la indemnización adicional establecida por este nuevo artículo 294.

¹⁸⁴ Chile, Proyecto de Ley que sustituye el Procedimiento Laboral, opus. cit.

10.1.2 Modificación del Artículo 389 del Código del Trabajo .

Al igual que como ocurre en el artículo 292 el que se refiere a las prácticas desleales y antisindicales, sus sanciones y efectos, este artículo 389 se refiere a las prácticas desleales, pero ahora referidas a la negociación colectiva. De hecho el Título Octavo del Libro Cuarto del Código del Trabajo se denomina “De las prácticas desleales en la negociación colectiva y de su sanción” y el artículo 389 se preocupa de la sanción y el procedimiento judicial frente a estas sanciones.

Artículo 389.- “Las infracciones señaladas en los artículos precedentes serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción. En caso de tratarse de una reincidencia, se sancionará con multas de cien a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.

Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva, de los cuales tome conocimiento.”¹⁸⁵.

De esta forma los únicos cambios que se introducen respecto de la actual redacción que tiene este artículo en el Código del Trabajo, están dados por el cambio de procedimiento aplicable, esto debido a que hoy en día el procedimiento aplicable es el ordinario laboral y que por el contrario el procedimiento que se trata de imponer en estas situaciones es uno especial como es el procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Junto con este cambio y en razón de que la Inspección del Trabajo es el organismo encargado de velar por el cumplimiento de las normas legales laborales, es que se ha establecido el imperativo para este organismo de denunciar todas aquellas conductas que constituyan prácticas desleales en la negociación colectiva.

Respecto de las multas que se pueden imponer el inciso primero aumenta el monto de las mismas, pasando de una multa que varía desde diez unidades tributarias mensuales a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales. De esta forma la multa actúa como sanción, pero también como disuasivo de posibles conductas desleales en base al alto monto de la multa que se puede aplicar.

¹⁸⁵ *Ley que sustituye el Procedimiento Laboral, modificación del artículo 390, opus. cit.*

10.1.3 Modificación del Artículo 390 bis del Código del Trabajo .

Cuando se trata de prácticas desleales en la negociación colectiva se pueden imponer por parte del tribunal sanciones a quien las comete, sanciones que van desde las multas al infractor o la orden del cese del acto desleal. Junto con estas sanciones el artículo 390 del Código del Trabajo establece que sin perjuicio de las medidas o sanciones que imponga el tribunal, se puede perseguir la responsabilidad penal del infractor. Sin embargo, el legislador creyó pertinente agregar una sanción más, la cual ya está establecida para el caso de las prácticas antisindicales, la cual es crear un registro de infractores.

“Artículo 390 bis.- La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas desleales en la negociación colectiva, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos.”¹⁸⁶

Así el legislador copia el contenido de este artículo 390 bis, de lo ya establecido como sanción de las prácticas antisindicales del artículo 294 bis del Código del Trabajo, obligando a la Dirección del Trabajo a confeccionar un registro de las sentencias condenatorias que los tribunales le remitan, en que se haya condenado a los infractores por prácticas desleales en la

¹⁸⁶ Ley que sustituye el Procedimiento Laboral, opus. cit.

negociación colectiva. La importancia de este registro está en la publicación semestral que se hace de la nómina de empresas o sindicatos infractores de estas normas, por lo que se transforma en una sanción de desprestigio para estas instituciones infractoras.

10.2. Disposiciones Transitorias.

Este conjunto de normas que establece el legislador tienen como único fin el de hacer aplicable las normas procedimentales establecidas en el proyecto por lo que sus efectos se agotan al momento de entrar en vigencia la ley o bien cuando cumplen los fines específicos por ellas señaladas.

10.2.1 Artículo Primero Transitorio.

Artículo 1º Transitorio.- “La presente comenzará a regir el 1 de marzo de 2007”.

Como la ley reforma al procedimiento laboral es un cambio fundamental de lo que hasta hoy conocemos por la justicia laboral, es necesario una vez que esta fue promulgada y conocida por todos, el dejar un tiempo mínimo de estudio de la nueva normativa y un mínimo de tiempo para la aclimatación a estos nuevos procedimientos, por lo que lógicamente

una ley de esta envergadura necesita de este plazo mínimo para su complementación social.

Con todo y a pesar de todas las buenas intenciones que primaron en el Gobierno, la Reforma al Procedimiento Laboral fue y es un cambio en la justicia laboral que deberá tomar más tiempo de lo esperado en su implementación. Como se ha señalado, la falta de una especialización en los jueces, la falta de suficientes tribunales que permitan un adecuado conocimiento de las causas del trabajo como también y la falta de la infraestructura necesaria para el desarrollo eficiente de la reforma, han tenido como consecuencia la necesaria postergación de la entrada en vigencia de la esperada Reforma al Procedimiento Laboral.

La recientemente promulgada Ley N° 20.164, publicada el 14 de febrero de 2007, posee un nombre premonitorio de su contenido al denominarse como “Pospone la entrada en vigencia de las leyes N° 20.022 y 20.087”, disponiendo en sus únicos dos artículos la sustitución del guarismo 2007 por el de 2008, postergando en consecuencia en un año la entrada en vigencia de la Ley que “Crea juzgados laborales y juzgados de cobranza laboral y previsional en las comunas que indica”, ley N° 20022, como la Ley “Sustituye el Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo”, esto es la ya largamente analizada Ley N° 20.087.

Ante esta situación no caben más comentarios que los señalados en la declaración pública realizada por la Central Unitaria de Trabajadores, de fecha de 21 de diciembre de 2006 al señalar que “Una vez más estamos ante una falta de respeto ante las organizaciones sociales, particularmente sindicales, por parte de quienes se creen con derecho a decidir sin consulta cuestiones que afectan profundamente los derechos laborales y sindicales de trabajadores chilenos” agregando que “creemos que el parlamento debería aprovechar esta oportunidad para aumentar considerablemente los juzgados del trabajo y la cantidad de jueces, para la aplicación de la nueva justicia laboral”¹⁸⁷.

10.2.2 Artículo Segundo Transitorio.

Artículo 2º Transitorio.- “Las causas que se hubieren iniciado antes de la vigencia de esta ley seguirán substanciándose, hasta la dictación de la sentencia definitiva, conforme al procedimiento en vigor al momento de la notificación de la demanda”.

Complementando lo señalado en la norma anterior el legislador ha querido dejar en claro de que esta Ley no producirá efectos retroactivos, por lo que todo procedimiento iniciado por medio del proceso vigente seguirá rigiéndose por el mismo, aún cuando en el intermedio de su tramitación

¹⁸⁷ Santiago 21 de diciembre de 2006, Declaración pública de la Central Unitaria de Trabajadores, sobre la eventual postergación de la entrada en vigencia de la reforma al procedimiento laboral.

entre en vigencia el nuevo procedimiento. Debemos dejar en claro que la norma señala que el procedimiento aplicable será el que se encuentre vigente al momento de la notificación de la demanda, por lo que se pueden presentar problemas de interpretación cuando una demanda se haya presentado en la vigencia de una ley, pero su notificación se produzca en la vigencia de la nueva ley.

CONCLUSIONES.

Es claro que la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral viene a dar una solución a los problemas que por tanto tiempo acarrea un sistema desactualizado frente a la realidad social y poco eficiente al momento de entregar soluciones concretas, que posee problemas de equidad y un limitado acceso a la justicia, los cuales afectan principalmente a un segmento de la población que al momento de recurrir a los tribunales, se encuentra en una situación precaria tanto económica como socialmente. Así, la mantención de un sistema procesal laboral, como el que actualmente rige en Chile, sólo serviría para perpetuar aquellas desigualdades, que como en ningún otro ámbito del derecho, se presentan en el derecho laboral.

En esta perspectiva, las modificaciones que introduce la Ley de Reforma al Procedimiento (Ley N° 20.087) significan un inmenso avance en el proceso y la orgánica laboral y previsional, cumpliendo con la mayor parte de los objetivos propuestos por el Foro para la Reforma, como son el de brindar un mejor acceso a la justicia, posibilitar la efectividad del derecho sustantivo, asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, etc., todos los cuales sirvieron de norte en la creación de la Ley .

Cuentan entre estas transformaciones, cambios tan pequeños en lo formal, pero de una gran diferencia en lo sustancial, como ocurre con la simplificación de las notificaciones. Es sabido, que sólo el hecho de notificar la demanda se impone como una pesada carga en tiempo y

recursos, para quien necesita una rápida resolución a sus conflictos. En cambios tan significativos como estos se comprende la demora en la tramitación del proyecto de ley, en el que el legislador se mantuvo persiguiendo como fin una normativa eficaz y eficiente a las necesidades actuales.

También cabe destacar la creación de un nuevo sistema laboral sobre la base de principios procesales modernos y trascendentales, consagrados al desarrollo de un sistema rápido y eficaz, desmarcándose de la forma actual del procedimiento laboral, e instaurando un nuevo sistema que ha simple vista resultará más beneficioso para los intervinientes. Así, la introducción de estos principios no merece menos que un parabién al legislador, ya que con estos simples cambios se ha logrado la creación de procedimientos que abarcan todos y cada uno de los ámbitos de las relaciones laborales.

Además la Ley de Reforma no sólo consideró necesario un cambio que dotara de mayores armas al trabajador, sino que también consideró al Empleador y sus intereses en cada una de los proceso regulados. Un ejemplo de esto es la eliminación de la consignación de la tercera parte de las multas, como pre requisito para iniciar el procedimiento de reclamación de éstas, consignación que se transforma en una doble sanción para el empleador afectado por la decisión administrativa.

Con todo, entendiendo que esta larga tarea que comenzó el Foro para la Reforma al Procedimiento Laboral pretendió crear un sistema completo,

es claro que la perfección no existe y menos cuando de derecho se trata, siendo este un sistema procesal que lógicamente posee ciertas falencias y que en consideración a dichos fallos es aún perfectible por el legislador.

En primer término, en post de una legítima defensa del demandado se modificó el proceso de aplicación general en dos etapas, en las cuales se trató de equiparar la supremacía de los principios de oralidad y rapidez con el derecho a legítima defensa del demandado, otorgando la posibilidad a éste para elegir entre contestar la demanda en forma oral en la audiencia preparatoria o por escrito con una antelación de días. Sin embargo, esta solución no consideró que la contestación en la audiencia preparatoria limita las posibilidades del demandante de tomar conocimiento de la defensa del demandado, haciendo que éste cuente con menos herramientas para contrarrestar los dichos del demandado y sustentar así sus pretensiones.

Como fue analizado en su momento, el Proyecto de Reforma contemplaba en profundidad la aplicación del principio de inmediación del juez en el proceso, estableciendo a éste como único ente resolutor habilitado para actuar en todas las instancias del proceso, situación que sufrió un cambio en la tramitación del proyecto ante una realidad indesmentible como es el de la falta de tribunales laborales en el país que, ni aún con el aumento de éstos realizado por la ley N° 20.022 permiten el entregar una rápida resolución a los conflictos laborales, teniendo que disponer la posibilidad de actuación de los secretarios abogados en el conocimiento de estas causas.

No obstante la posibilidad de que los secretarios abogados puedan actuar como jueces en la causas, dicha medida no soluciona dos problemas básicos de fondo de nuestra realidad procesal laboral como son la falta de tribunales especializados y la necesaria intermediación del juez, como único ente calificado en el conocimiento de estos conflictos.

Relacionado a lo señalado en el párrafo anterior está el hecho de que hoy en día, la carrera judicial de un Juez Laboral no se ve recompensada por la especialidad que ha seguido o le a tocado seguir, por el contrario, al no existir especialidad en segunda instancia los conocimientos que obtenga en el ejercicio de sus tareas sólo le servirán parcialmente al momento de optar a subir en el escalafón judicial, y sus posibilidades de hacer carrera se verán absolutamente limitadas por dichas circunstancias. Esta realidad atenta directamente contra la posibilidad de aumento de jueces laborales, y como efecto de esto, de la posibilidad de crear un número suficiente de tribunales laborales.

Estrechamente vinculado a lo señalado en los párrafos anteriores, está el problema de la falta de especialización en la segunda instancia. Al tratar las normas referentes a los Recursos aplicables al procedimiento laboral, contemplados por la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral, señalamos la conveniencia de la existencia de una segunda instancia especializada que permitiera el garantizar a las partes en el proceso que existirá no sólo un

tribunal unipersonal con conocimientos especializados, sino que también un tribunal colegiado que le dará mayor certeza a las decisiones adoptadas.

Mantenemos dicha creencia, por cuanto no se condice con los fines propios del proyecto el crear una primera instancia que, por lo menos en cuanto a los procedimientos establecidos por sus normas, será de una rapidez y eficacia mucho mayor a la que hoy existe, con el de una segunda instancia que mantiene aún sus dos grandes deficiencias, la especialidad y la celeridad en el conocimiento de las causas.

Si tomamos como ejemplo el Procedimiento que sirvió de guía al Foro para la Reforma, esto es el Procedimiento Español, podemos entender que la existencia de una segunda instancia permite corregir errores, con la certeza de que un tribunal de alzada compuesto por tres jueces especializados podrá dar una solución justa al conflicto presentado a la justicia basado en la experiencia y conocimientos que estos llegan a adquirir. Igual criterio han adoptado países como Argentina, México o Venezuela, entre otros, todos los cuales han adoptado la especialización de sus tribunales de alzada, en pro de una justicia laboral más rápida y efectiva.

Menos aún se entiende la falta de regulación de una segunda instancia especializada por cuanto en Chile desde 1927 y hasta 1981¹⁸⁸ existieron

¹⁸⁸ Mediante el Decreto Ley N° 2.100, de 21 de diciembre de 1927, del Ministerio de Higiene, Asistencia y Previsión Social, se crearon los Tribunales de Alzada del Trabajo los cuales eran órganos colegiados, compuestos de un ministro de la Corte de Apelaciones, como presidente, y de vocales representativos de

tribunales de alzada en lo laboral, especializados en estas materias, los cuales permitían dar una mayor certeza sobre el conocimiento de las materias de su competencia, no siendo así desconocida la segunda instancia especializada en materia laboral .

Creemos sin dudar, que una segunda instancia especializada no sólo beneficia a esta rama del derecho, sino que a todas en su conjunto, permitiendo el garantizar siempre mayores estándares de conocimiento en cada una de estas ramas del derecho.

Otro problema mayúsculo que el Proyecto de Reforma se propuso abracar en profundidad, pero que no ha permitido ser solucionado por la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral, es el del Acceso a la Justicia, entendiendo por ella a la posibilidad que tienen todas las personas de acceder, con herramientas eficaces, a una solución de sus conflictos. Dicha imposibilidad de un acceso igualitario a la justicia se hace aún más patente en materia laboral, en donde la regla general es que el Empleador cuente al menos con la posibilidad económica de contratar a un profesional especializado, versus las limitaciones que significan para el trabajador el estar representado por un estudiante en práctica. Sin desmerecer la importante ayuda que las Corporaciones de Asistencia Judicial significan para nuestro sistema procesal, sobre todo cuando todos quienes aspiramos

los intereses comprometidos en el conflicto. El Código del Trabajo de 1931 situaba las Cortes en Valparaíso (zona centro norte), Santiago (zona centro sur) y Concepción (zona sur). Con la Ley N° 7.726, de 23 de noviembre de 1943, se sustituyó estos tribunales de alzada en segunda instancia por Cortes del Trabajo, sólo compuestas por jueces letrados. Sin embargo con el Decreto Ley N° 3.648, de 10 de marzo de 1981, se hizo desaparecer a los Tribunales del Trabajo, entregando las materias de su competencia a los Juzgados de Letras de Mayor Cuantía, en primera instancia, y en segunda, a las Cortes de Apelaciones.

ser abogados pasamos por esta institución, creemos que hubiese sido una solución más acorde a los fines de esta ley, el haber ideado un sistema de defensa letrada para los trabajadores, en las cuales sus integrantes tuviesen al menos un constancia en su trabajo más allá de los seis meses que dura la práctica profesional.

Cuesta entender que en un área de tanta significación social como lo es la laboral, el legislador no haya previsto un sistema de ayuda profesional a los trabajadores a similitud a como se previó en la Reforma al Procedimiento Penal. Actores tan importante en el área laboral como lo ha sido la Central Unitaria de Trabajadores, se han pronunciado en este sentido al requerir, en distintos foros de discusión, la creación de una “Defensoría Laboral” la cual permita contar en su defensa con abogados especializados en esta materia.

En otro aspecto, la Ley de Reforma plantea la necesidad de una agilización en el conocimiento y resolución de los procesos laborales, y si bien los plazos establecidos, para la prosecución del Procedimiento de Aplicación General, los consideramos acordes no sólo a la rapidez del proceso, sino que también a la posibilidad de acción y defensa por parte del demandante y el demandado respectivamente, creemos que en procedimientos como el Monitorio y el de Reclamación de Multas Administrativas los plazos establecidos por el legislador no permiten otra cosa sino que el esperar una larga tramitación de dichos procesos, siendo esta circunstancia contraria al espíritu de la reforma.

En primer lugar el Procedimiento Monitorio, si bien contempla la obligación de concurrir previamente a sede administrativa ante la Inspección del Trabajo, dicha etapa no asegura la solución del conflicto y sólo permite la descongestión de los tribunales laborales y abre una puerta de ingreso a las posibilidades de un acuerdo, sólo cuando las partes se presenten a las audiencias y estén llanas a concretar una solución. Por el contrario, si la actuación de las partes no permite el poner mutuo término a su conflicto, necesariamente deberá darse inicio a un procedimiento similar al de Aplicación General, reducido en algunos de los plazos de éste, pero no en sus etapas. Creemos que ante esta perspectiva, es legítimo el cuestionarse si este Procedimiento Monitorio otorga a quien requiere del actuar del tribunal, un verdadero acceso a un proceso rápido y concentrado, o si por el contrario, el estar sometido a tantas etapas de resolución no servirá como perverso incentivo para hacer abandono de éstos, sobre todo y en consideración a la baja cuantía de los mismos.

De esta forma, la obligatoriedad de la concurrencia ante la Inspección del Trabajo es cuestionable en cuanto a su efectividad, debido a que al ser sólo obligatoria para la persona del trabajador siempre quedará la posibilidad al empleador de recurrir ante los tribunales laborales como órgano de solución de conflictos. Por tal causa, la efectividad de dicha instancia previa es mínima si no obliga también al empleador a su concurrencia, y la rapidez de la misma se contradice con el hecho de tener que citar al empleador en al menos dos ocasiones.

Además, si bien la idea del Legislador al momento de crear este procedimiento, era el de aliviar la carga de trabajo a la que estarían sometidos los tribunales laborales en el conocimiento de causas de una cuantía menor, no es menos cierto que la obligatoriedad impuesta al trabajador de recurrir en primera instancia a la Inspección del Trabajo, a objeto de que ésta actúe como ente resolutorio, pero también como cedazo de causas, no soluciona el problema de sobrecarga de causas en sede laboral, por cuanto basta la falta de acuerdo ante el inspector del trabajo, para que sea necesaria la actuación del tribunal. En este punto nos remitimos a lo ya señalado respecto de la falta de tribunales especializados en materia laboral, los cuales no podrán dar abasto a los requerimientos que en esta materia se plantean.

En igual medida, respecto del Procedimiento Monitorio, no se entiende la necesidad de que este procedimiento se desarrolle en dos audiencias, una preparatoria y una de juicio tal y como está dispuesto para el Procedimiento de Aplicación General, aún cuando sus plazos sean menores, sobre todo cuando ya ha existido una instancia anterior como es el comparendo ante la Inspección del Trabajo la que fácilmente puede ser preparatoria de este procedimiento. Así, el mencionado principio de celeridad no es cumplido a cabalidad, ni mucho menos respetado por este Procedimiento extenso y demasiado formal.

Una solución a este problema, sería el plantear un Procedimiento Monitorio con una sola audiencia, similar a como fue planteado el Procedimiento de Aplicación General por el Ejecutivo, de esta forma se ahorraría una etapa en el proceso, permitiendo una real rapidez en estas causas que no revisten generalmente una complejidad mayor que amerite un gasto para el tribunal como para las partes del proceso, sobre todo tomando en consideración que en el comparendo celebrado ante el Inspector del Trabajo las partes, tal como lo señala el artículo 497 de la Ley, deben concurrir con todos los medios probatorios en que se funde su pretensión.

Por su parte, iguales aprensiones merece el Procedimiento de Reclamo de Multas, que al igual que ocurre con el Procedimiento Monitorio, degenera finalmente en el Procedimiento de Aplicación General simplificado en sus plazos, pero que igualmente impone a quien ha sido afectado por decisión administrativa, a todas y cada una de las etapas de aquel, lo que puede llegar a convertirlo en un procedimiento engorroso para quien solicita la intervención del juez en la solución de estos conflictos.

Estos problemas planteados respecto de los Procedimientos Monitorio y de Reclamación de Multas, han sido también avizorados por el Ejecutivo estableciendo la necesidad de reformar estos procedimientos mediante la introducción de modificaciones a la forma en que dichos procedimientos se desarrollan (Boletín N° 455-354). Quizás el cambio de mayor trascendencia en el Proyecto de Reforma que el Ejecutivo presentó al Congreso está dada por la simplificación de etapas en el Procedimiento

Monitorio y en de Reclamación de Multas, disponiendo la celebración de una audiencia única, situación distinta a la hoy dispuesta por la Ley 20.087 en que, como se ha estudiado, existen dos audiencias en el proceso la preparatoria y la de juicio.

A su vez, es claro que la introducción del Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales en nuestro sistema procesal laboral, es un importante avance tanto para los trabajadores como para el derecho en general, y que la circunscripción de las Garantías Constitucionales al ámbito del trabajo mediante la protección que se da a ella por medio del Procedimiento Tutelar es absolutamente necesario. Sin embargo con la creación de este nuevo procedimiento, concurren ciertas insuficiencias ya no en el derecho sustantivo, sino que en el derecho adjetivo que hace posible la protección de estas garantías constitucionales.

En efecto, existen ciertas deficiencias en la forma en que se ha planteado la incompatibilidad de la Acción Tutelar con el resto de las acciones laborales. Así por ejemplo, señalamos al hacer el análisis de este procedimiento en especial, que se puede presentar problemas en la tramitación de la acción tutelar que tiene como causa el despido del trabajador, ya que si bien se entiende que la acción tutelar y la de despido injustificado tienen igual fuente pero distinto objetivo, no se comprende el hecho de que el legislador las haya hecho incompatibles una con otra, sobre todo cuando no se pronuncia derechamente sobre la posible suspensión de la acción por despido cuando se ha iniciado la acción tutelar.

Además, la señalada incompatibilidad de acciones crea un efecto del todo contrario al buscado con la reforma al procedimiento laboral el cual es la sobre carga de trabajo de los tribunales laborales, tomando en consideración que al ser incompatibles ambas acciones se producirán inevitablemente duplicidad de procesos, significando así un doble trabajo para estos tribunales con el consecuente efecto de sobresaturación de requerimientos a los tribunales.

Hubiese sido de una lógica mayor el haber considerado la posibilidad de hacer compatible en un mismo proceso a ambas acciones, permitiendo que la acción por despido injustificado se pudiese entablar en forma subsidiaria a la acción tutelar, de manera de que en un mismo proceso y ante el mismo tribunal se conociera de estas dos acciones.

Esta misma línea de pensamiento ha adoptado el Ejecutivo en la introducción del nuevo Proyecto de Reforma al procedimiento laboral (Boletín 455-354) al implementar la subsidiariedad de acciones entre la Tutelar propiamente tal y la de Despido Injustificado, de manera de complementar a ambas acciones en una misma presentación.

Señalamos en la introducción a este trabajo que esta Ley estaba inmersa en un conjunto de cambios introducidos al sistema laboral por las Leyes N° 20022 y N° 20023. La primera de estas leyes aumenta el número de tribunales laborales existentes y crea los denominados Tribunales

Laborales de Cobranza, la segunda ley modifica el sistema de ejecución de los títulos ejecutivos previsionales, y ambas sumadas a los nuevos procedimientos establecidos por la Ley N°20.087 persiguen lograr como objetivo la agilización de todos los procedimientos laborales.

Sin embargo, a pesar de que el esfuerzo hecho por el Ejecutivo a sido manifiesto, las modificaciones introducidas por estas tres leyes se estrella ante realidades difíciles de modificar como es la falta del número suficiente de tribunales laborales.

Como hemos señalado se han creado nuevos procedimientos, nuevos tribunales de ejecución, y se ha aumentado el número de los tribunales laborales ya existentes, pero aún sigue vigente el conocimiento de las causas laborales y la competencia en esta materia de los tribunales con Competencia Común. Como es de público conocimiento, a estos no sólo les compete el conocer de materias laborales, sino que también aquellas materias de carácter civil, comercial, mineras, entre otras, por lo cual es común el ver una sobre carga de trabajo en estos tribunales.

El aumento dispuesto en el número de estos tribunales no soluciona una de sus grandes limitantes como es la no contar con la especialización necesaria como para hacer una aplicación inmediata y efectiva de estos nuevos procedimientos.

En igual forma, la creación de los nuevos Tribunales de Cobranza, cuatro en todo el país, es a toda vista insuficiente para los requerimientos actuales, sobre todo en consideración a que el 80% de las causas que ingresan actualmente a los tribunales laborales tienen por causa el cobro de las obligaciones previsionales, porcentaje que aumentará al obligar a las instituciones a cargo de éstas a actuar en forma diligente, bajo sanción de hacerlas responsables en la falta de presteza en el cobro de las mismas.

Se suma a este hecho relatado, la circunstancia de que al ser más asequible la justicia laboral, por medio de los nuevos procedimientos, es esperable una sobre demanda de resolución de conflictos de esta índole bajo la publicitada premisa de que estos nuevos procedimientos solucionarán de manera efectiva todos y cada uno de los trances en materia laboral.

Esta panorama que se avizora tan complicado como el que se presentó en la implementación de los Tribunales de Familia, los cuales hasta el día de hoy no dan abasto a los requerimientos de la ciudadanía, no ha sido ajeno al actual Gobierno, motivo por el cual no sólo ha promulgado una ley que pospone la entrada en vigencia de la Reforma al Procedimiento Laboral en un año, (Ley N° 20164, del 14 de febrero de 2007) asumiendo el alto costo económico y social que dicha suspensión acarrea, sino que también ya se abre a la posibilidad de aumentar la dotación de tribunales existentes.

Sin embargo, ni la ley que implementa el nuevo procedimiento laboral, ni la que crea los tribunales de cobranza como tampoco aquella que suspende la entrada en vigencia de ambas leyes, se pronuncian sobre la forma o los métodos por los cuales se logrará la especialización de los nuevos jueces laborales. No se puede olvidar que el cambio introducido por la Ley de Reforma al Procedimiento Laboral es, respecto del sistema actual, un cambio radical que requiere necesariamente de una especialización en todos y cada uno de los nuevos procedimientos, por lo cual la manera en que se formen los nuevos jueces del trabajo o se eduque a los ya existentes en materia laboral y de competencia común, será fundamental al momento de medir el éxito o fracaso de este nuevo sistema, siendo este quizás el necesario e ineludible eslabón que se necesita desarrollar con mayor urgencia.

Finalmente, y a modo de corolario, es claro que este nuevo proceso laboral marca un cambio importantísimo en el sistema procesal actual, que como nunca, nuestro legislador ha tratado de aprender de la experiencia extranjera al momento de crear todo un nuevo sistema procesal de forma de tomar lo mejor de cada uno de estos sistemas extranjeros sin cometer aquellos errores que sólo lograron superar la experiencia que fueron adquiriendo con el tiempo. Así, no queda más que claro que este nuevo sistema procesal laboral exige una necesaria adecuación y actualización, ésta sólo se irá dando en la medida de que el paso del tiempo muestre aquellas situaciones en que los distintos procedimientos se muestren más débiles al momento de requerir el actuar de los tribunales.

BIBLIOGRAFÍA

- Ahumada Durán Maria “De la ejecución de las Resoluciones judiciales y de los recursos procesales en el procedimiento laboral” (Memoria de Prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile).
- Barajas Montes de Oca Santiago, “Derecho del Trabajo”, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1990.
- Barros Bourie Enrique, “Curso de Derecho de Obligaciones – Responsabilidad Extracontractual”, Santiago 2001.
- Benavente, Darío “Derecho Procesal, Juicio Ordinario y Recursos Procesales.”, Editorial Jurídica de Chile, 1984.
- Colombo Campbell Juan, “Los Actos Procesales”, Tomo I y II, 1997.
- Colombo Campbell Juan, “La jurisdicción en el derecho chileno”, 1991.
- Deveali, Mario: “El derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias”, Tomo II, Buenos Aires, Argentina 1983.
- Espinosa fuentes Raúl, Manuel de Procedimiento Civil “El Juicio Ejecutivo”, Décima Edición, 1997.
- Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional “Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional”, Santiago, Chile, 2002.
- Gould B., William “Nociones del Derecho Norteamericano del Trabajo”, 1991

- Gutiérrez Rosa, Ximena “Fuentes del Derecho del Trabajo”, Apuntes de clase, Santiago 2001.
- Jiménez Asenjo, Luis “Comentarios al Procedimiento Laboral Español”, 1959.
- Llanos Sagrista Leopoldo, “Síntesis del nuevo procedimiento penal”, 2002.
- López Masle, Julián “Bases para una teoría de la inoponibilidad en el derecho procesal civil chileno” (Memoria de Prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile).
- Maturana Miquel Cristián “Las Medidas Cautelares”, 2004.
- Maturana Miquel Cristián “La Competencia”, 1998.
- Maturana Miquel Cristián “Disposiciones comunes a todo procedimiento”, Apuntes de Clases, 2003.
- Maturana Miquel Cristián “Los Medios de Prueba”, Apuntes de Clases, 1999.
- Maturana Miquel Cristián “Los Recursos”, Apuntes de Clases, 2003.
- Maturana Miquel Cristián “Los recursos procesales y la cosa juzgada”, Apuntes de Clases, 2002.
- Meza Barros, Ramón “De las fuentes de las obligaciones”, Editorial Jurídica, Santiago 1999
- Ministerio Español del Trabajo y Asuntos Sociales, “Guía Laboral y de Asuntos Sociales”, 2004.

- Organización Internacional del Trabajo, “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”, 1998.
- Podetti J, Ramiro “Derecho Procesal Civil, Comercial y Laboral” Vol. IV “Tratado de las Medidas Cautelares”, Buenos Aires, Argentina.
- Revista de Derecho y Justicia Tomo XCVII, Sep-Dic. 2000.
- Rodríguez Benavides Cristián “Evolución del procedimiento ordinario laboral en la legislación Chilena” (Memoria de Prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Central).
- Vial del Río Víctor, “Teoría General del Acto Jurídico”, Vol. I, Ediciones Univ. Católica de Chile.

Textos Legales Extranjeros:

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Caracas - Venezuela 1999.
- Constitución Española, Madrid – España, 1978.
- Ley N° 18.345 “Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo”, Argentina, 1998.
- Ley N° 24.635 “Ley de Instancia Obligatoria de Conciliación Laboral”, Argentina, 1996.
- Ley N° 11.635 “Nuevo régimen de la ley de Procedimiento Laboral de la provincia de Buenos Aires”, Argentina, 1995.

- Real Decreto Legislativo 2/1995 “Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral”, España, actualización 2003.
- Real Decreto Legislativo 1/1995 “Ley del Estatuto de los Trabajadores”, España 1995.
- Ley N° 26636 “Ley Procesal del Trabajo”, Perú 1998.
- Ley Federal del Trabajo, México 1970, reformada el 23 Enero 1998.
- Ley Orgánica del Trabajo, Caracas, Venezuela, 1997.
- Ley de Tribunales y Procedimiento Laboral, Caracas Venezuela, 1959.
- Código de Procedimiento Civil, Caracas, Venezuela, 1990.

Textos Legales Nacionales:

- Constitución Política de la República de Chile, edición 2003.
- Código del Trabajo, Editorial Jurídica, edición 2003.
- Código de Procedimiento Civil, Editorial Jurídica, edición 2002.
- Código Civil, Editorial Jurídica, edición 2002.
- Código Orgánico de Tribunales, Editorial Jurídica, edición 2001.
- Código Procesal Penal, Editorial Jurídica, edición 2002.
- Decreto con fuerza de ley N° 2 de 1967, Dispone la reestructuración y fija las funciones de la dirección del trabajo.
- Ley N° 20087 “Sustituye el Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo”, 3 de Enero 2006.

- Ley N° 20022 “Crea Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional en las comunas que indica” 30 de Mayo de 2005.
- Ley N° 20023 “Modifica la Ley 17332, el Código del Trabajo y el Decreto Ley 3500 de 1980”, 31 de mayo de 2005.
- Ley N° 20164, “Pospone la entrada en vigencia de las leyes N° 20.022 y N° 20.087., 14 de febrero de 2007

Textos Discusión Parlamentaria:

- Proyecto de Ley “que Sustituye el Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo”, Santiago, Chile, 2003.
- Proyecto de Ley que modifica las Leyes N° 20.022 y N° 20.087, de 5 de enero de 2007; boletín 455-354.
- Oficio N° 2346 de la Corte Suprema, 11 de noviembre de 2003.
- Cámara de Diputados, Primer informe de Comisión de Trabajo y Seguridad Social, Primer Trámite Constitucional, 7 de Septiembre de 2004.
- Cámara de Diputados, Primer informe complementario de Comisión de Constitución, Legislación y Justicia, Primer Trámite Constitucional, 3 de marzo de 2005.
- Cámara de Diputados, legislatura 352^a, extraordinaria, Sesión 71^a, en miércoles 16 de marzo de 2005.

- Cámara de Diputados, Segundo informe de Comisión de Trabajo y Seguridad Social, Primer Trámite Constitucional, 10 de mayo de 2005.
- Cámara de Diputados, legislatura 352^a, extraordinaria, Sesión 75^a, en miércoles 11 de mayo de 2005.
- Oficio de Ley a Cámara Revisora, 12 de mayo de 2005.
- Senado, Primer informe de Comisión de Trabajo y Seguridad Social, Segundo Trámite Constitucional, 18 de julio de 2005.
- Diario de Sesiones del Senado publicación oficial legislatura 353^a, ordinaria. Sesión 21^a, en miércoles 3 de agosto de 2005, Ordinaria.
- Indicaciones formuladas durante la discusión en general del Proyecto de Ley que Sustituye el Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, 7 de septiembre de 2005.
- Senado, Segundo informe de Comisión de Trabajo y Seguridad Social, Segundo Trámite Constitucional, 10 de octubre de 2005.
- Diario de Sesiones del Senado publicación oficial legislatura 353^a, ordinaria. Sesión 23, en miércoles 19 de octubre de 2005, Ordinaria.
- Oficio modificaciones a Cámara de Origen, segundo Trámite Constitucional, 27 de octubre de 2005.