



Universidad de Chile
Facultad de Derecho
Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

DIFICULTADES ACTUALES EN EL CUMPLIMIENTO DE LA SENTENCIA LABORAL

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

LUIS VARGAS CORVALÁN

Profesor Guía: María E. Montt Retamales. Abogada.

Santiago, Chile

2014

*A mis Padres,
que desde el cielo son mi luz,
y a mi amado hijo Benjamín.*

AGRADECIMIENTOS

Deseo agradecer a todos quienes aportaron durante el desarrollo del presente trabajo, y en general fueron el sostén durante mis años de estudio. A mi familia, en especial a mis hermanos y tías, quienes siempre han sido un apoyo valioso, en lo académico y en lo humano. También agradezco a Lorena Fuentes, quien ha sido parte esencial de mi vida durante el periodo de titulación.

A quien de una u otra forma han estado a mi lado, dando un consejo. A Christian Gatica, Luis Solís, Miguel Valenzuela y Javier Madrid.

A los abogados Santiago Albornoz y Nury Fuentes, quienes me enseñaron la pasión por el mundo del Derecho del Trabajo.

A la profesora María E. Montt, quien amablemente aportó con su sapiencia, y a doña Nancy Román, quien siempre atendió con una sonrisa mis consultas.

Finalmente agradezco a mis padres, que si bien ya no se encuentran entre nosotros, dejaron una huella imborrable que siempre será una llama imperecedera.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO PRIMERO	
ANTECEDENTES RELATIVOS AL CUMPLIMIENTO DE LA SENTENCIA LABORAL PREVIO A LA REFORMA AL PROCESO LABORAL	12
1.1 El proceso incidental de cumplimiento de la sentencia laboral en el antiguo proceso	12
1.2. El Foro para la Reforma a la Justicia Laboral y Previsional, y las proposiciones en particular referente al cumplimiento de la sentencia.....	19
CAPITULO SEGUNDO	
LAS REFORMAS AL PROCEDIMIENTO LABORAL Y CREACIÓN DE NUEVOS TRIBUNALES LABORALES Y DE COBRANZA LABORAL	30
2.1. La tramitación de las Leyes N° 20.022 y N° 20.087	30
2.2. La tramitación del proyecto de ley que crea nuevos tribunales laborales y de cobranza laboral y previsional	31
2.3. La tramitación del proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo	44
CAPITULO TERCERO	
EL NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL Y EN PARTICULAR EL PROCEDIMIENTO DE CUMPLIMIENTO DE LA SENTENCIA	67
3.1. Consideraciones previas	67
3.2. El procedimiento de cumplimiento de la sentencia laboral y los principios formativos del procedimiento	71
3.3. Los principios formativos del procedimiento y su vinculación con la etapa de cumplimiento de la sentencia	73
3.3.1. La Oralidad	76
3.3.2. La Inmediación	78
3.3.3. Concentración	80

3.3.4. Publicidad.....	83
3.3.5. Impulso procesal de oficio	84
3.3.6. La Celeridad	88
3.3.7. Buena fe procesal	91
3.3.8. La Gratuidad	92
3.3.9. Bilateralidad de la audiencia	95
3.4. El procedimiento de cumplimiento de la sentencia laboral	96
3.4.1. Inicio del procedimiento de cumplimiento de la sentencia	99
3.4.2. Etapa de liquidación	102
3.4.3. Objeción de liquidación	103
3.4.4. Oposición de excepciones	104
3.4.5. Medida especial de cautela.....	106
3.4.6. Pacto de pago del crédito	107
3.4.7. El apremio	108
3.4.8. Recursos	111

CAPITULO CUARTO

DIAGNOSTICO Y ANALISIS DEL ESTADO ACTUAL DEL CUMPLIMIENTO DE LA SENTENCIA LABORAL 112

4.1. Algunos diagnósticos críticos acerca del estado actual en el cumplimiento de la sentencia laboral	112
4.2. Análisis estadístico de juicios de cumplimiento de sentencia laboral en la Región Metropolitana	132

CONCLUSIONES 141

BIBLIOGRAFÍA 148

RESUMEN

El presente trabajo, se enmarca dentro del estudio del cumplimiento efectivo de la sentencia en materia laboral.

En virtud de la importancia que reviste esta etapa procesal, a fin de garantizar hacer realidad lo dispuesto en la sentencia, se estudiarán los aspectos más relevantes que fueron detectados previo a la reforma al proceso laboral.

Con el objeto de lograr una mejor comprensión, se analizará la historia de las leyes que conforman el marco del actual sistema procesal laboral.

Acto seguido, se estudiará el procedimiento de cumplimiento de sentencia contenido en el Código del Trabajo, se expondrán las visiones críticas del sistema y para finalizar, se desarrollará un estudio estadístico que intentará comprobar las actuales falencias del proceso de cumplimiento de la sentencia laboral.

INTRODUCCIÓN

Al comenzar pleno siglo XXI, en nuestro país se comenzaron a gestar importantes reformas en el ámbito laboral sustantivo, las cuales posteriormente fueron acompañadas de modificaciones legislativas en lo relativo al derecho procesal.

Dentro de las primeras, cabe destacar aquellas que consagraron la constitucionalización del derecho laboral, estableciendo la plena vigencia, sin discusión, del concepto “ciudadanía en la empresa”, principalmente manifestada en la redacción del actual artículo 5° del Código del Trabajo, que respalda la prohibición de toda forma de discriminación y sanciona las conductas constitutivas de acoso sexual en el trabajo, entre otras.

Dentro del ámbito procesal, y que de lo que se ocupará este trabajo, cabe contextualizar el anterior sistema procesal laboral, a fin de entender las reformas contenidas en las Leyes N° 20.022 que crea juzgados laborales y de cobranza laboral y previsional, N° 20.023, que mejora el sistema de cobro de cotizaciones previsionales, y la Ley N° 20.087, que sustituye el

Libro V del Código del Trabajo, la cual en lo medular, consagra los nuevos procedimientos laborales.

Es necesario analizar desde un doble punto de vista el porqué de la necesidad de las reformas:

- 1) En un primer punto, la necesidad de una mayor especialización del derecho del trabajo.
- 2) La modernización de la justicia, en lo relativo a introducir los principios de inmediación, oralidad, celeridad, concentración, impulso procesal de oficio, buena fe y gratuidad, conjuntamente con la necesidad de ampliar la cobertura y entregar una mejor función jurisdiccional.

El legislador con estas reformas pretendió mejorar sustancialmente la situación de los operadores y personas que se ven en la necesidad de accionar ante los tribunales laborales. El anterior sistema se caracterizaba por una creciente frustración, derivado de la excesiva tardanza en la dictación de una decisión con eficacia de cosa juzgada, lo que no permitía que los derechos laborales consagrados en la ley tuviesen la eficacia deseada, convirtiendo a la legislación en un catálogo de buenas intenciones, pero de difícil y costosa materialización.

Acertadamente, el legislador ha buscado atacar dichas deficiencias, permitiendo que, mediante los nuevos principios que gobiernan al proceso laboral, el derecho del trabajo, con sus peculiaridades, y en particular su carácter alimentario, se convierta en un derecho vivo.

No cabe duda que en lo que concierne al procedimiento declarativo, -que es aquel que genera una sentencia de carácter declarativo de un derecho, que constituye una relación jurídica, o que condena a realizar una determinada prestación-, ha sido mejorado sustancialmente: Jueces que actúan de oficio, tribunales que, a través del centro de notificaciones, han asumido la engorrosa tarea que llevar a cabo las notificaciones de forma gratuita; comunicación electrónica con las partes y terceros; audiencias en plazos razonables y acordes a lo establecido en la ley; juez como rector del proceso; facilidades legales para ejercer funciones cautelares; aplicación del principio de la sana crítica para valorar la prueba rendida; nos dan cuenta de un proceso ágil, moderno, acorde al debido proceso, a desarrollarse conforme a las normas de un justo y racional procedimiento.

Pero para que la decisión jurisdiccional sea eficaz y el derecho laboral sea vivo, se requiere la eventual posibilidad de ejecución. Por tanto las preguntas que fundamentan el presente trabajo son: ¿Resulta eficaz el

cumplimiento de la sentencia?, ¿en el procedimiento de cobranza se están aplicando los mismos principios que informan al procedimiento declarativo?. En caso de que la respuesta sea afirmativa, cabe preguntarse: ¿Es posible su aplicación o deben aplicarse los principios de derecho común?; ¿es ventajoso tener tribunales especializados de cobranza laboral?.

El Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional, planteó la vital importancia de modificar el antiguo sistema de ejecución de las sentencias, debido a que en esta etapa procesal se genera la efectiva vigencia del derecho, lo que le da contenido y fuerza al derecho sustantivo. Dicho foro detectó como problemas del antiguo sistema de ejecución de las sentencias los siguientes:

- i) Un altísimo porcentaje de las causas que ingresaban a los Tribunales Laborales eran por cobro de cotizaciones previsionales adeudadas a instituciones de Seguridad Social.
- ii) Aun cuando durante el curso de la tramitación de una causa las partes han podido ejercer todas las acciones en defensa de sus pretensiones, en la etapa de cumplimiento del fallo intentaban todo tipo de nuevas acciones, muchas veces, con el solo objeto de dilatar el cumplimiento de lo obtenido por el ganancioso.

iii) La tramitación ejecutiva en los Tribunales Laborales, se caracterizaba por un conjunto de actos que no requieren de una mayor elaboración jurídica, lo que no permite optimizar los recursos con que cuenta un tribunal con experiencia y con un personal especializado en una materia de trascendencia para la población.

iv) El gran número de causas ejecutivas, y la necesidad de cumplir en relación con ellas todo tipo de notificaciones y diligencias propias del procedimiento, dilatan la realización de igual tipo de actuaciones en los procedimientos ordinarios, que son aquellos en que los trabajadores buscan el reconocimiento de los derechos cuyo incumplimiento reclaman¹.

Existen variados diagnósticos que están dando cuenta de dificultades en la sede de cobranza, que no difieren mucho de las detectadas en su oportunidad por el Foro para la Reforma Laboral y Previsional, referidos principalmente a la congestión material de dichos juzgados, así como a la lentitud en el cobro efectivo de las prestaciones señaladas por la sentencia. Además se aprecia que en dicha sede no existiría una aplicación de los

¹ FORO PARA LA REFORMA DE LA JUSTICIA LABORAL Y PREVISIONAL, 2002. Bases Fundamentales para la reforma de la justicia laboral y previsional, Santiago.

principios del derecho procesal laboral, sobre todo a lo que se refiere al impulso procesal de oficio, a la celeridad y a la gratuidad.

La importancia de lo anterior lo envuelve la siguiente pregunta: ¿Qué es un proceso efectivo?. Un proceso efectivo puede ser considerado aquel en que se consigue no solo reconocer un derecho material, sino también proporcionarle a su titular el ejercicio de ese derecho en tiempo hábil. Así, como señala la autora Vera Feil Ponciano “de nada sirve que el Poder Judicial diga, con rapidez y justicia, a quién le pertenece un derecho si no consigue transformar tal pronunciamiento en un bien de la vida. Entonces, poco resuelve un proceso de conocimiento efectivo si la ejecución de la sentencia no tiene la misma característica”².

¿Existe el proceso efectivo en sede laboral?. Al parecer la respuesta es negativa, si bien el proceso ante los Juzgados de Letras del Trabajo es expedito, no lo es en la etapa de cumplimiento de la sentencia. El diagnóstico que han efectuado tanto la doctrina, como el propio Poder Judicial, dan cuenta de serias falencias que se pueden resumir en los

² FEIL PONCIANO, VERA LUCIA. Mecanismos para aumentar la efectividad de la ejecución de la sentencia en el proceso brasileño. [En Línea] http://cejamericas.org/index.php/biblioteca/biblioteca-virtual/doc_download/7287-mecanismos-para-aumentar-la-efectividad-de-la-ejecucion-de-sentencia-en-el-proceso-civil-brasileno [consulta: 6 de enero de 2014]

siguientes aspectos: Falta de jueces y personal, no aplicación de los principios del derecho procesal laboral y por contrapartida, excesiva aplicación de las normas del Código de Procedimiento Civil, las cuales minan y, en cierta medida, se contraponen a los principios fundantes de la sede del trabajo, problemas en la ejecución en sí, situación desmejorada del trabajador que obtiene en juicio declarativo, pero no cuenta con los recursos suficientes para sustentar una ejecución, ocultamiento de bienes por parte del deudor, entre otros.

Sin duda, la reforma contenida en las Leyes N° 20.022, N° 20.023 y N° 20.087, ya dio cuenta de aquellas falencias, identificándolas como una de las grandes causas de las demoras en los tribunales del trabajo. Así, el Foro para la Reforma a la Justicia Laboral y Previsional planteó al respecto la necesidad de introducir tres cambios fundamentales en esta etapa procesal. Para el foro, el primer cambio debía ir encaminado en 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, y el tercero por la creación de más tribunales laborales y adicionalmente, la

creación de Tribunales de ejecución que llevarsen a cabo la tramitación de los juicios ejecutivos³.

En resumen, el objeto de presente proyecto está enfocado en tres aspectos:

a) Análisis de la situación previa a la dictación de las Leyes N° 20.022, N° 20.023 y N° 20.087, en lo que se refiere a procedimiento ejecutivo laboral y en particular al cumplimiento de la sentencia laboral.

b) Desarrollo del diagnóstico efectuado por la doctrina y principalmente por el Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional respecto de las dificultades existentes a esa fecha sobre el cumplimiento de la sentencia laboral.

c) Implementación de las soluciones a las falencias detectadas en el punto anterior, a través de la dictación de las Leyes N° 20.022, N° 20.023 y N° 20.087, las cuales derivaron en el actual Párrafo 4° del Libro V del Código del Trabajo.

d) Señalar, como diagnóstico, los problemas que persisten en forma posterior a la implementación de la reforma procesal del trabajo, en lo que

³ CASTRO PEZOA, MAURICIO. 2007. Análisis jurídico y comparativo a la ley n° 20.087 sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del código del trabajo. Memoria de Grado Facultad de Derecho Universidad de Chile, página 154.

se refiere al cumplimiento de la sentencia declarativa, determinando cuales son aquellos que se arrastran, previo a la reforma y, cuales han surgido en los últimos años.

e) Analizar, mediante el estudio práctico de los procesos tramitados actualmente, en sede de cobranza laboral, si la hipótesis que planteará este trabajo, respecto a las presuntas falencias en el cumplimiento de la sentencia laboral, puede ser confirmada o descartada.

Conforme a lo expuesto, la hipótesis contenida en el presente trabajo se basará en que a la luz del diagnóstico efectuado por el Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional, en el cual se definieron como factores en el retraso o derechamente el no cumplimiento efectivo de la sentencia laboral, el excesivo formalismo, multiplicidad de diligencias, intento de maniobras dilatorias por parte del ejecutado, recomendándose, a propósito del cumplimiento de la sentencia laboral, un proceso ágil, necesario para que la sentencia ejecutoriada ingrese al patrimonio del demandante, aumento de tribunales especializados, actuación directa del tribunal, limitación de excepciones y trámites, efectiva aplicación de los principios que informan el procedimiento ordinario laboral, para que en definitiva la parte que obtuvo en procedimiento declarativo pueda alcanzar la plena

efectividad de lo obtenido, no han tenido una efectiva aplicación al día de hoy, a pesar de las reformas introducidas por las Leyes N° 20.022, N° 20.023 y N° 20.087, manteniéndose las dificultades y falencias en el cumplimiento efectivo de la sentencia laboral, retrasándose o no obteniéndose el pago efectivo.

El presente trabajo se centrará en efectuar un análisis documental, principalmente a la historia de las Leyes N° 20.022 y N° 20.087, y un estudio del Libro V del Código del trabajo, en particular al Párrafo 4°.

También se tomará en consideración el documento elaborado por el Foro para la Reforma a la Justicia laboral y Previsional, denominado “Bases fundamentales para la reforma de la justicia laboral y previsional”.

Conjuntamente, y como referencia, se observará el informe ejecutivo elaborado por el Instituto de Estudios Judiciales denominado “Bases para la reforma al sistema de ejecución en el proceso laboral”.

Además se utilizará bibliografía relacionada con el tema, mediante soporte en papel y medios electrónicos, la que incluirá un análisis estadístico referido al número de causas de cumplimiento ingresadas al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de San Miguel, al Juzgado del Trabajo de

San Bernardo y al Juzgado de Letras de Colina, acotándose solo a ellos, por ser los que concentran el mayor número de causas en el país, acompañándose un estudio aleatorio que comprenderá 60 causas que se hubiesen tramitado en dichos tribunales.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES RELATIVOS AL CUMPLIMIENTO DE LA SENTENCIA LABORAL PREVIO A LA REFORMA AL PROCESO LABORAL

1.1 El proceso incidental de cumplimiento de la sentencia laboral en el antiguo proceso.

El régimen existente, previo a la reforma a la judicatura laboral, introducida por las Leyes N° 20.022, N° 20.023 y N°20.087, se basaba en un proceso escrito y excesivamente formalista. Mientras que en el aspecto orgánico, existían veinte Juzgados del Trabajo ubicados en las siguientes comunas: uno en Iquique, uno en Antofagasta, uno en La Serena, dos en Valparaíso, dos en Concepción, uno en Punta Arenas, nueve en Santiago y dos en San Miguel.

Dichos Tribunales tenían competencia en las siguientes materias, establecidas en el antiguo artículo 420 del Código del Trabajo: despidos,

prestaciones impagas, desafueros, prácticas antisindicales, accidentes del trabajo, reclamo de multas y además tenían la competencia exclusiva en lo referente a la cobranza previsional, siendo esta última la que generaba la mayor carga de trabajo en dichos tribunales. En las comunas, en las cuales no existían juzgados especiales del trabajo, las materias de su competencia eran de competencia del tribunal de letras en lo civil o con competencia común, según el caso.

Conforme un estudio elaborado por la abogada Consuelo Gasmuri, al año 2002 el ingreso de causas ejecutivas laborales y previsionales en todo el país alcanzaba la cifra de 157.657 juicios, que correspondía al 83,8% del total de causas laborales iniciadas en el país.⁴

En el antiguo procedimiento laboral, al acogerse una demanda que ordenaba pagar una suma de dinero o efectuar una prestación, no cumplida voluntariamente por el demandado, procedía exigir su cumplimiento ante el mismo tribunal que dictó la sentencia, o bien, iniciando un juicio ejecutivo. En caso de seguir la vía del procedimiento incidental de cumplimiento de la sentencia, éste debía solicitarse dentro de sesenta días, desde que la ejecución se hizo exigible, conforme lo establecía el antiguo artículo 460

⁴ GAZMURI, CONSUELO. 2004. La justicia del trabajo en Chile; realidad y perspectivas. Santiago. Cuadernos de investigación, Dirección del Trabajo. Página 15.

letra a) del Código del Trabajo, el cual prescribía: “En las causas del trabajo, la ejecución de las resoluciones se sujetará a las normas del Título XIX del Libro I del Código de Procedimiento Civil, con las modificaciones siguientes:

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

b) La notificación de las resoluciones se practicará por los funcionarios que se señalan en el inciso segundo del artículo 430, salvo aquellas que corresponda notificar por el estado diario;

c) Al proceder a trabar embargo sobre bienes muebles, el funcionario respectivo deberá efectuar una tasación prudencial de los mismos, que consignará en el acta de la diligencia. Tales bienes no podrán ser vendidos, en una primera subasta, en un valor inferior al setenta y cinco por ciento de la respectiva tasación. Si los bienes embargados no se vendieren serán rematados, sin mínimo, en una segunda subasta. El ejecutante podrá participar en la subasta en las condiciones antes señaladas e incluso adjudicarse en pago el bien embargado, y

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

Conforme a lo expuesto, en la tramitación del cumplimiento de la sentencia, debía aplicarse las normas del título XIX del Libro I del Código de Procedimiento Civil, con las siguientes modificaciones: 1) El plazo para solicitar el cumplimiento incidental se reduce de 90 a 60 días contados desde que la ejecución se hizo exigible. 2) La notificación de las resoluciones se practica por receptor judicial o por funcionario designado por el tribunal; asimismo, iguales funcionarios practicarán las diligencias de la ejecución; y 3) Se establecen normas mínimas de tasación respecto de los bienes muebles.

De esta forma, el cumplimiento de la sentencia se desarrollaba a grandes rasgos en las siguientes fases:

- 1) Dictación del cúmplase.
- 2) Solicitud de aplicación del cumplimiento incidental de la sentencia, dentro de 60 días desde que quedaba ejecutoriada la sentencia.
- 3) Solicitud de liquidación del crédito.
- 4) Práctica de la liquidación.

- 5) Notificación de la liquidación por cédula al demandado.
- 6) Aprobación de la liquidación, si no se objetase dentro de tercer día. (Con eventualidad que el demandado también pudiese oponer excepciones a la solicitud de cumplimiento).
- 7) Solicitud de embargo.
- 8) Resolución que da lugar al embargo.
- 9) Embargo frustrado por oposición.
- 10) Solicitud de auxilio de fuerza pública.
- 11) Resolución que da lugar al auxilio de fuerza pública.
- 12) Práctica del embargo.
- 13) Solicitud de retiro de especies.
- 14) Retiro frustrado por oposición del ejecutado.
- 15) Solicitud de auxilio de fuerza pública.
- 16) Retiro de especies.
- 17) Solicitud de designación de martillero y su aceptación en caso de que el embargo recaiga sobre bienes muebles. En caso de embargo de bienes inmuebles, se aplicaba íntegramente las disposiciones contenidas en los artículos 485 y siguientes del Código de Procedimiento Civil.
- 18) Remate y consignación de fondos.

19) Certificación de consignación de fondos.

20) Solicitud de giro de cheque.

21) Resolución que ordena el gírese.

Este era el esquema común de un procedimiento de cumplimiento incidental de la sentencia. En él no se incluyen situaciones que podían dilatar o hacer prácticamente imposible el cobro de lo ordenado por la sentencia, tales como, cambios de domicilios del demandado, insuficiencia de bienes o interposición y acogimiento de tercerías.

Cabe destacar dos aspectos que restaban eficacia al proceso de cumplimiento:

1) Rol pasivo del juez asignado por la ley: En virtud de aquel rol, el juez solo actuaba a petición de parte, el demandante tenía la carga de presentar solicitudes a fin de dar curso progresivo a los autos. Así, el demandante era quien debía señalar nuevo domicilio del demandado, solicitar traba de embargo, encargar notificaciones a su costa, designar bienes, solicitar retiro de especies, entre otras.

2) Exceso de notificaciones y gestiones mediante receptor judicial: Mediante dicho funcionario, auxiliar de la administración de justicia, se debía: Notificar la liquidación de la sentencia, efectuar la traba de embargo,

en caso de oposición, efectuar un nuevo intento de traba de embargo con auxilio de fuerza pública, efectuar retiro de especies.

Además, eventualmente podía generarse una tercería teniendo que encargarse otras diligencias mediante receptor judicial, como notificación de tercería de dominio, en su caso, y notificación de sentencia interlocutoria que recibe la causa a prueba. No solo el exceso de diligencias generaba una dilación en el proceso, sino que, además, salvo que el trabajador contase con privilegio de pobreza o tuviese un ingreso mensual inferior a los cinco ingresos mínimos mensuales, conforme lo establecía el antiguo artículo 436 del Código del Trabajo, debía cancelar cada una de las diligencias.

Empíricamente quedo demostrada la escasa eficacia que poseía la justicia laboral, pues el pago de lo adeudado solo alcanzaba al 21,1% de los procesos, y con un promedio de seis meses, entre el inicio del procedimiento de cumplimiento incidental y la constancia de pago. En el resto de los casos, las causas más comunes del porqué no existía pago era la inexistencia de la empresa, cambios de domicilio o carencia de bienes⁵.

⁵ GAZMURI, CONSUELO. Op. Cit. Pág. 46.

1.2. El Foro para la Reforma a la Justicia Laboral y Previsional, y las proposiciones en particular referente al cumplimiento de la sentencia.

En el año 2000, en el gobierno del Presidente de la Republica, Don Ricardo Lagos Escobar, se impulsó una reforma a la justicia laboral y previsional, naciendo de esa forma el Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional. Dicho foro contó con la participación de más de cien representantes del mundo empresarial, sindical, abogados, jueces y técnicos del gobierno. El foro contó con la asesoría de la Organización Internacional del Trabajo. Su misión se orientó en elaborar una propuesta que diera cuenta de los parámetros deseables y posibles en los que debería desarrollarse la justicia laboral⁶.

Hacia el año 2002, dicho foro elaboró el documento “Bases fundamentales para la reforma a la justicia laboral y previsional”, el cual en lo referido a las normas generales, diagnostica que el acceso a la justicia laboral y previsional y su funcionamiento, tiene serios problemas de equidad y de efectiva vigencia del derecho, en razón de las insuficiencias que presenta, afectando principalmente a quienes recurren ante el órgano

⁶ MENDEZ SERQUEIRA, GABRIEL. 2007. Reforma al procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago. Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Página 10.

jurisdiccional, normalmente trabajadores que han perdido su empleo y que carecen de los medios necesarios para su sustento familiar. Agrega que “los demandantes 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”⁷.

A nivel de síntesis, dicho foro propuso como reformas las siguientes:

- 1) Jueces especializados en todos los niveles.
- 2) Consagración de principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad, gratuidad.
- 3) Acumulaciones de acciones y autos.
- 4) Comparecencia en juicio mediante abogado.
- 5) Notificaciones por medios rápidos e idóneos que garanticen la debida defensa.
- 6) Facultades del juez para dictar medidas precautorias y prejudiciales.

Como ya se ha señalado, dicho foro estableció un diagnóstico de la situación que se vivía por ese tiempo, respecto de la aplicación de la justicia del trabajo en Chile. Se expuso que, en el acceso a la justicia laboral y previsional, existían serios problemas de equidad y de efectiva vigencia del

⁷ FORO PARA LA REFORMA LABORAL Y PREVISIONAL. Ibid.

derecho, en razón de las insuficiencias que presentaba, afectando principalmente a quienes recurren ante el órgano jurisdiccional. Quizás el problema más recurrente, era el hecho que los demandantes debían postergar sus expectativas de solución debido a lo extenso de los procesos y a las dificultades para ejercer patrimonialmente los derechos declarados en juicio, tal como se señaló en el análisis efectuado en el capítulo primero de esta memoria.

El Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional propuso la instauración de una justicia efectivamente especializada en todos los niveles. Conforme lo expuesto, se planteó una serie de principios entre los cuales cabe señalar los siguientes:

- 1) Preferencia por la oralidad.
- 2) Principio de inmediación, lo cual implica contacto directo del juez con las partes y la prueba.
- 3) Principio de concentración, lo que significa que el proceso debe llevarse a cabo en un lapso reducido de tiempo, usando como instrumento de dicho fin, la realización de audiencias orales.

4) Principio de celeridad, el sistema debe ser desarrollado bajo la premisa de evitar dilaciones que eviten el curso del proceso.

5) Principio de gratuidad, mediante el cual todas las actuaciones deben ser gratuitas para las partes, debiendo asumir su costo el Estado.

Asimismo, el foro planteó que el sistema de notificaciones deberá garantizar siempre el derecho a la debida defensa, practicándose por los medios más rápidos e idóneos, dándose por la simplicidad de la actuación procesal sin dilaciones. Por ello, se propuso que las notificaciones se efectuaran por carta certificada a excepción de la demanda. Otra medida innovadora estuvo relacionada con lo referente a las medidas precautorias y prejudiciales, señalando el foro "notificada la demanda a persona jurídica, será obligación de su representante legal comunicar al tribunal cualquier modificación que se produjese respecto de su representada, sea por cambio de domicilio, de representante legal, o de todo otro hecho esencial que pueda afectar el resultado del juicio y el pago del crédito demandado"⁸.

En el tema que nos ocupa en este trabajo, el Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional, planteó un capítulo específico, referido a la

⁸ FORO PARA LA REFORMA LABORAL Y PREVISIONAL, Op. Cit.

ejecución de las resoluciones judiciales, dando cuenta de la importancia de dicho tema, a fin de asegurar la efectividad del proceso laboral.

El foro efectuó una serie de diagnósticos referidos al cumplimiento de la sentencia. Así, señaló la existencia de un panorama preocupante en dicha materia, por lo que era necesario adoptar medidas urgentes acorde a las necesidades y que constituyera un adecuado complemento del procedimiento laboral oral. Además, se trata de la efectiva vigencia del derecho, pues el cumplimiento de la sentencia es lo que le da contenido y fuerza a la norma del derecho sustantivo. A modo de ejemplo, se enumeraron los siguientes problemas:

- 1) Un alto porcentaje de las causas que ingresaban a los tribunales laborales eran por cobro de cotizaciones previsionales.
- 2) El año 1996 se le entregó toda la tramitación de dichas causas a los secretarios de los tribunales laborales, pero dicha medida no cumplió el objetivo buscado, pues no existió agilización en la tramitación de las causas ordinarias laborales.

3) Realización, por las partes, de maniobras en la etapa de cumplimiento del fallo, intentando todo tipo de acciones, la mayoría de las veces, con el objeto de dilatar el cumplimiento de lo obtenido.

4) La tramitación del proceso ejecutivo, se caracterizaba por un conjunto de actos que no requieren mayor elaboración.

5) Finalmente se señaló, que debido al gran número de causas ejecutivas y por el hecho de cumplir en ella con todo tipo de notificaciones y diligencias propias del procedimiento, se dilataba la realización de igual tipo de actuaciones en los procedimientos ordinarios.

A partir de los diagnósticos ya señalados, el Foro para la Reforma a la Justicia Laboral elaboró una serie de propuestas al respecto.

En primer lugar se señaló que la etapa de ejecución debía revestir de un carácter ágil, de forma que lo dado a las partes en el juicio declarativo ingrese efectiva y oportunamente a su patrimonio.

En segundo lugar, se señaló que respecto de los títulos ejecutivos laborales, independientes de la sentencia definitiva, ya existió participación de sujetos con conocimiento suficiente de los objetivos perseguidos, inclusive en algunos hubo participación de ministros de fe, con facultades

que garantizaban que se dio cumplimiento a las normas de procedimiento. En consecuencia, se torna indispensable introducir un cambio en relación con ese sistema imperante.

El foro agrega, que para que las modificaciones resulten exitosas, deben ir acompañadas de la creación de tribunales suficientes, en particular, tribunales de ejecución que complementen la labor de los tribunales ordinarios laborales y que lo resuelto se cumpla en el más breve plazo razonable.

Respecto al cumplimiento del fallo, el foro puso énfasis en la siguiente premisa: que sólo deben considerarse las actuaciones necesarias para llegar al pago del crédito resultante. Además, recalcó que debe considerarse una actuación directa del tribunal sin necesidad de requerimiento del interesado, lo anterior complementado con los objetivos propios del procedimiento laboral, haciendo énfasis en que hay que “considerar la etapa declarativa y a la ejecutiva con un solo todo”.⁹

A partir del diagnóstico efectuado, el foro propuso las siguientes consideraciones respecto de la etapa de cumplimiento del fallo:

⁹ FORO PARA LA REFORMA A LA JUSTICIA LABORAL Y PREVISIONAL, Op. Cit.

- 1) Una vez ejecutoriada la sentencia, el tribunal debe pasar los autos a la Unidad de Liquidación, a fin de que se actualice el crédito conforme a las normas vigentes.
- 2) Debe fijarse un plazo para practicar la liquidación, asimismo, la impugnación de dicha liquidación debe ceñirse únicamente a errores de cálculo numérico, incorrecta aplicación de las tablas de reajustabilidad u otras circunstancias que nacen sólo a partir de dicha etapa.
- 3) La liquidación del crédito debe notificarse por carta certificada, corriendo para las partes, a partir de dicha notificación, un plazo no superior a 15 días, a fin de impugnar la liquidación. En dicho plazo el demandado deberá pagar el crédito.
- 4) Transcurrido dicho plazo el tribunal deberá continuar de forma inmediata con la ejecución, despachando el respectivo mandamiento de ejecución y embargo, dotando al ministro de fe con amplias facultades.
- 5) La idea del foro es que transcurrido los plazos, sin existencia de pago, se remitan los antecedentes al tribunal de ejecución para que se inicie un procedimiento ejecutivo propiamente tal. La sentencia de término y la liquidación deberán ser títulos suficientes para la ejecución.

Respecto del juicio ejecutivo propiamente tal, el foro señaló, que éste es aplicable en caso de remisión del expediente desde el tribunal declarativo o para toda acción ejecutiva que sea consecuencia de un título ejecutivo. Dicho procedimiento ejecutivo laboral deberá bastarse a sí mismo y sólo se debe remitir a las normas del procedimiento ejecutivo civil de forma excepcional.

Para establecer un modelo de procedimiento ejecución laboral, el foro planteó como normas básicas las siguientes:

- 1) En materia de notificaciones y ministros de fe, se deberá remitir a las normas del procedimiento laboral oral.
- 2) Las excepciones deberán ser limitadas, sólo permitiéndose aquellas que justifiquen la extinción de la obligación.
- 3) La impugnación a las resoluciones que se dicten deberán ser limitadas, inclusive se plantea hacer improcedente el recurso de apelación.
- 4) Debe existir un sistema que permita al acreedor su participación en la subasta o la posibilidad de hacerse pago del crédito, o establecer figuras que habiliten la obtención del monto del crédito cobrado. A modo de ejemplo,

se señala que puede establecerse la continuidad del giro, nombramiento interventor u otras.

5) Se debe permitir al tribunal adoptar medidas especiales cuando cuente con antecedentes de un posible estado de insolvencia del deudor.

6) Deben existir alternativas frente a la diferente naturaleza jurídica de las obligaciones que se pretende hacer valer, incorporando normas especiales de aplicación preferente.

7) Finalmente se propuso permitir el pago fraccionado del crédito, sólo con el consentimiento del acreedor, mediante un sistema que garantice el cumplimiento del mismo.

Además, el foro expresó los fundamentos que llevaron al planteamiento de un nuevo sistema de ejecución del fallo. En primer lugar existía la necesidad de agilizar, no sólo el procedimiento ordinario, sino que en igual sentido la ejecución del crédito, a fin de cumplir el objetivo que busca la demanda del trabajador.

Se señaló también, que los principios del procedimiento ordinario laboral deben alcanzar a todo el sistema, principalmente el referido a la economía procesal, en especial en la etapa de ejecución.

Se dio un énfasis especial a que se debe permitir que la resolución del conflicto signifique efectivamente dar a cada parte con lo suyo, recalándose que si no existen las características de oportunidad y suficiencia “se desvirtúa el fin que a aquella le es propio”¹⁰.

El foro finaliza con la idea de que se debe devolver a la comunidad la confianza en los órganos que están encargado de resolver los conflictos, “evitando de esta forma que no confíen sus problemas a quienes tienen los conocimientos para dictar resoluciones conforme a derecho y potestad para hacer cumplir lo resuelto”¹¹.

¹⁰ FORO PARA LA REFORMA A LA JUSTICIA LABORAL Y PREVISIONAL. Op. Cit.

¹¹ FORO PARA LA REFORMA A LA JUSTICIA LABORAL Y PREVISIONAL. Idiem.

CAPITULO SEGUNDO

LAS REFORMAS AL PROCEDIMIENTO LABORAL Y CREACIÓN DE NUEVOS TRIBUNALES LABORALES Y DE COBRANZA LABORAL.

2.1. La tramitación de las Leyes N° 20.022 y N° 20.087.

Con fecha 22 de septiembre del año 2003, el gobierno del Presidente Ricardo Lagos Escobar, ingresó al parlamento el mensajes 3-350, el cual contenía el proyecto que crea nuevos tribunales laborales y de cobranza laboral y previsional, y el mensaje 4-350, el cual contenía el proyecto se sustituye el procedimiento laboral contenido en el Libro V del Código del Trabajo. Luego de su respectiva discusión parlamentaria, se plasmaron en las Leyes N° 20.022 y N° 20.087, respectivamente. A continuación, se procederá a analizar la tramitación de ambos proyectos de ley, a fin de comprender los pasos dados a fin de llegar al actual procedimiento laboral y

en particular al procedimiento de cumplimiento de la sentencia, para que sea oportuno y efectivo para el ganancioso.

2.2. La tramitación del proyecto de ley que crea nuevos Tribunales Laborales y de Cobranza Laboral y Previsional.

Como ya se ha señalado, mediante el mensaje número 3-350, de fecha 22 de septiembre de 2003, el ejecutivo ingresó a la Cámara de Diputados, el proyecto de ley que planteaba crear nuevos Tribunales Laborales y de Cobranza Laboral y Previsional. Dicho proyecto, en conjunto con el que modificaba el procedimiento de cobro de deudas previsionales y el que sustituía el Libro V del Código del Trabajo, fueron la consecuencia lógica del trabajo iniciado por el Foro para la Reforma a la Justicia Laboral y Previsional, ya analizado en el capítulo anterior.

El ejecutivo, en el mensaje, planteó que: “Los nuevos estándares que impone el mundo de la economía abierta exigen modernizar las relaciones laborales. Ello significa, entre otras cosas, poner el orden jurídico laboral a la altura de una realidad dinámica y especializada. En esta dirección, una de las materias que en mayor medida demanda

una respuesta en el ámbito de las relaciones laborales y de seguridad social, se refiere al correcto y eficiente mecanismo de resolución de controversias”¹², todo lo anterior dentro del marco del respeto de los derechos de los trabajadores.

Para el gobierno era necesario contar con una justicia especializada, ágil y eficiente, que hiciese efectivo el derecho sustantivo laboral.

Se agrega en el mensaje, que la anterior justicia laboral y previsional no era satisfactoria por los recursos disponibles y la falta de celeridad para resolver los conflictos que se sometían a su decisión. Se señala también como motivo de lo anterior, la escasez de tribunales especializados, sobrecarga de trabajo y rigidez en los procedimientos laborales. Respecto a la sobrecarga de trabajo, se señala que en efecto, que a lo menos el 80% de las causas que ingresaban a los juzgados del trabajo era de cobranza laboral y previsional¹³.

Dichas falencias eran críticas, principalmente en el caso de un trabajador despedido, que no encontraba un ingreso para subsistir durante el largo

¹² HISTORIA DE LA LEY 20.022 QUE CREA TRIBUNALES LABORALES Y DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL EN LAS COMUNAS QUE INDICA. Biblioteca del Congreso Nacional. 2005. Chile. Página 4.

¹³ HISTORIA DE LA LEY 20.022. Op. Cit. Página 5.

período que podía tomar la tramitación del antiguo procedimiento laboral, aquello traía como consecuencia, un alto número de deserciones o abandonos de las causas, dado por la excesiva duración del proceso y las dificultades para obtener cumplimiento de lo ordenado en el fallo.

Se señaló, como fundamento del proyecto, la necesidad de modernizar la justicia laboral y previsional tomando los principios de la especialidad, la concentración, la publicidad, la mediación, la contradicción y la oralidad. Las iniciativas propuestas, tenían como objetivo, lograr una justicia que sea accesible a toda la población y que trabaje con celeridad para resolver los conflictos de relevancia jurisdiccional de manera oportuna, justa y en condiciones objetivas de imparcialidad¹⁴.

El mensaje presidencial señaló a la especialización, como otro de los principios fundamentales del proyecto, en donde la complejidad de las relaciones económicas y normas que regulan el derecho laboral y la seguridad social, requieren ser conocidas por jueces especialmente formados en los principios rectores de esta rama del derecho, pues es menester reconocer el carácter tutelar el derecho del trabajo.

¹⁴ HISTORIA DE LA LEY 20.022. Op. Cit. Página 6.

Otro fundamento planteado por el mensaje presidencial del proyecto de ley, indicó, que la estructuración de los nuevos tribunales, debe responder a la exigencia de eficiencia de las demás reformas relacionadas con la modernización de la justicia.

El mensaje presidencial, asimismo, señaló como objetivos del proyecto de ley, en base a los principios de acceso expedito a la justicia, especialización y celeridad, los siguientes:

1.- Aumento significativo de los jueces del trabajo y profundización de la especialización, los que obedecen a la incidencia de causas laborales en el territorio jurisdiccional respectivo. Profundizando en la especialización, el proyecto propuso, crear tribunales dedicados exclusivamente a la cobranza de obligaciones que emanen de títulos a los cuales la leyes laborales y de previsión social otorguen mérito ejecutivo, en las ciudades en que se concentran mayoritariamente este tipo de causas: Valparaíso, Concepción, San Miguel y Santiago. El mensaje planteó, que la creación de tribunales de cobranza laboral y previsional generarían dos efectos importantes: Liberarían la carga de trabajo a los antiguos tribunales laborales, lo que les permitiría concentrarse en conflictos propiamente declarativos. El segundo

efecto, es que permitiría a un número importante de trabajadores obtener una pensión que supere a la garantizada por el Estado¹⁵.

2.- Una nueva estructura para los nuevos tribunales laborales y de cobranza laboral y previsional, acorde a la reforma a la justicia. Se propuso en el mensaje reorganizar la administración de los nuevos tribunales, racionalizando funciones, perfeccionando la gestión pública y maximizando el gasto. El diseño que se propuso, profesionaliza y descentraliza la gestión administrativa de los juzgados y libera al juez de dichas funciones, lo que le permite concentrarse en su función natural, la jurisdiccional.

En virtud de los objetivos planteados, el proyecto planteó crear nuevos tribunales del trabajo y juzgados de cobranza laboral y previsional, estableciendo modificaciones en el Código del Trabajo y el Código Orgánico de Tribunales. Así, el proyecto propuso la creación de 16 juzgados del trabajo con un total de 35 jueces especializados; dichos juzgados se plantearon con una nueva estructura y organización. Además, se propuso la creación de 4 juzgados de cobranza laboral y previsional en las comunas de Valparaíso-Viña del Mar, Concepción, San Miguel y Santiago, con 9 jueces en total.

¹⁵ HISTORIA DE LA LEY 20.022. Op. Cit. Página 8.

Conjuntamente se propuso una nueva planta y estructura orgánica para dichos tribunales, destacando la liberación de los jueces de las funciones administrativas y la creación de la figura del administrador.

En la tramitación del proyecto de ley, la Excelentísima Corte Suprema, en oficio N° 2346, de fecha 04 de noviembre del año 2003, refiriéndose al presente proyecto de ley, señaló, en primer lugar, la necesidad de especialización en segunda instancia. Indicó, además, que el número propuesto de nuevos tribunales era insuficiente, tomando en consideración que el juez debe presidir la audiencia y no puede delegar sus funciones, aumentando considerablemente la carga de trabajo de los magistrados, situación preocupante principalmente en los tribunales de competencia común. Asimismo, señaló la Excma. Corte Suprema, que el número de los juzgados de cobranza laboral y previsional también es insuficiente, atendido a la enorme cantidad de litigios que han de conocer. Respecto de los juzgados de cobranza laboral, se hizo presente que “La denominación Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional no parece dignificar la labor jurisdiccional, que persigue administrar justicia entre un acreedor que cobra lo que estima se le debe y un deudor que se defiende de tal cobranza. De ello se sigue que mejor sería denominarlos Juzgados de Ejecución

Laboral y Previsional, o de cualquier otra forma que no denote la idea de mera cobranza"¹⁶.

En el primer trámite legislativo, al presentarse el proyecto de ley ante la Comisión del Trabajo y la Seguridad Social de la Honorable Cámara de Diputados, se señaló que una de las materias que trató el Foro para la Reforma a la Justicia Laboral y Previsional, fue la de ampliar la cobertura de los tribunales del trabajo, proveyendo las capacidades necesarias para desarrollar una reforma de fondo, estableciendo un procedimiento laboral basado en la oralidad y la inmediación del juez.

Cabe señalar que hacia el año 1970 existían en el país 30 tribunales del trabajo, absorbiendo una fuerza laboral de 1,5 millones de trabajadores. En el año 1981, se determinó que la competencia laboral sería absorbida por los tribunales comunes. En 1987 se restituyeron los tribunales especializados del trabajo, pero en un menor número al existente hacia 1970.

Esta circunstancia, sumada a que dichos tribunales debían asumir el conocimiento de las causas de cobranza previsional, llevó a proponer la

¹⁶ HISTORIA DE LA LEY N° 20.022. Op. Cit. Página 30.

necesidad de crear más tribunales del trabajo, separando la cobranza previsional de las causas de fondo, creándose al efecto tribunales especializados.

El proyecto de ley contempló la creación de tribunales del trabajo y de tribunales especializados en cobranza, considerándose estos últimos en los principales centros productivos del país.

Dentro del primer trámite legislativo, las personas invitadas a exponer en la Comisión del Trabajo y Seguridad Social, fueron contesten en valorar la creación de tribunales especializados, pero todos hicieron énfasis en la insuficiencia del número propuesto en el proyecto de ley. Así, la Asociación de Magistrados expuso: "Se percibe como inadecuado el número de Tribunales especializados (especialmente en regiones), tanto porque se estiman insuficientes en algunas ciudades (Iquique, Punta Arenas, por ejemplo), cuanto porque se advierte que otras localidades importantes quedan inexplicablemente al margen de la especialización (sólo a título ilustrativo puede mencionarse a Arica). Se advierte, con preocupación, que la determinación del número de jueces de tribunales de Santiago, San Miguel, Valparaíso y Concepción que efectúa el proyecto, al basarse

en criterios de ingreso de causas previos a la reforma, haya omitido la consideración de variables significativas, como el aumento en las competencias (la acción de tutela de derechos fundamentales, por ejemplo, asociada a la obligación de denunciar infracciones de esa naturaleza de la Dirección del Trabajo, permite aventurar razonablemente un significativo aumento) y la mayor demanda por justicia que conlleva la introducción de procedimientos más ágiles de solución de controversias, factores que -en conjunto- pueden significar un rápido aumento de demanda por justicia laboral. Se teme que tales factores, sumados a la creciente complejidad de los asuntos, pueden contribuir a una rápida saturación y consecencial retraso en el trabajo de los nuevos tribunales, a poco andar de la puesta en marcha del sistema”¹⁷. Por su parte la Asociación de Abogados Laboralistas señaló: “Para que esta reforma sea eficaz y no se frustren sus objetivos resulta indispensable aumentar la dotación de órganos jurisdiccionales a un número compatible con las necesidades del país y con el propósito explícito de la reforma de posibilitar una justicia oportuna y atendida personal y efectivamente por el juez”¹⁸.

¹⁷ HISTORIA DE LA LEY N° 20.022. Op. Cit. Página 45.

¹⁸ HISTORIA DE LA LEY N° 20.022, Op. Cit. Página 46.

En la discusión del proyecto en la Comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados, el ejecutivo indicó los parámetros utilizados para determinar la creación de Tribunales del Trabajo y Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional. El Subdirector de Racionalización y Función Pública de la DIPRES, señor Alberto Arenas, expuso la metodología utilizada: “En primer lugar se consideró que una causa puede ser ordinaria o ejecutiva; las primeras las verá un Tribunal del Trabajo y las segundas un Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional; en segundo lugar, el número de causas ingresadas fue ponderado por un factor establecido en estudios cualitativos, mediante entrevistas, los cuales determinaron los tiempos de incidencia de tiempo para el juez, dependiendo del tipo de causa. Así, las causas ordinarias se ponderaron con un factor de 1,5 y las ejecutivas con un factor del 0,1.

La metodología para determinar el establecimiento de un juez se realizó en dos etapas:

i) Si el número de causas ejecutivas ponderadas es igual o superior a 800, se asigna un Juez de Cobranza.

ii) Si el número anterior es menor a 800 causas, éstas se adicionan a las causas ordinarias ponderadas, y si este resultado es igual o superior a 800, se asignará un Juez Laboral. Si el número de causas en i) es mayor a 800, es decir se les asignó un Juez de Cobranza, el total de causas ordinarias es dividido por 800 para determinar el número de Jueces Laborales en esa jurisdicción”¹⁹.

El señor Arenas manifestó: “con el fin de determinar el número de jueces requerido por el sistema, se hizo necesario la definición de un parámetro de carga individual por juez, el cual fue establecido en 800 causas ponderadas anuales. Este procedimiento es equivalente en su forma al utilizado en la determinación de los jueces orales asociados a la Reforma Procesal Penal y a los Jueces de Familia. Sin embargo, difiere en el valor del parámetro de carga escogido, toda vez que en el caso de los Jueces Orales y de Familia, dicho valor fue de 1000 ingresos al año. La razón de escoger un valor de carga individual menor, se fundamenta en las presunciones de aumentos de demanda una vez instaurado el sistema, toda vez que las barreras de entrada

¹⁹ HISTORIA DE LA LEY N° 20.022, Op. Cit. Página 74.

que hoy existen en el procedimiento, en particular la duración de ellos, serían disminuidos, lo cual estimularía la demanda por el servicio”²⁰.

En primer trámite constitucional, la Cámara de Diputados en sesión de fecha 20 de julio de 2004, aprobó el proyecto de ley que crea nuevos Tribunales del Trabajo y de Cobranza Laboral y Previsional.

En el segundo trámite constitucional en el Senado, varios senadores hicieron presente la insuficiencia de tribunales propuestos en el proyecto de ley, ante lo cual el ejecutivo efectuó indicaciones aumentando a 40 los tribunales del trabajo manteniendo los 4 juzgados de cobranza laboral y previsional. Finalmente la Cámara de origen, aprobó las indicaciones generadas en la cámara revisora.

Con fecha 30 de mayo del año 2005, se publicó la Ley N° 20.022 que crea Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional en las comunas que indica.

En síntesis, esta ley crea 40 Tribunales del Trabajo y 4 Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional; la estructura de los tribunales será similar a la existente en los Juzgados de Garantía, creándose la figura del

²⁰ HISTORIA DE LA LEY N° 20.022, Ibid.

Administrador y suprimiéndose la del Secretario. La ley modifica el Código del Trabajo incorporando los tribunales creados. Asimismo, se establece que cada juez ejercerá unipersonalmente la potestad jurisdiccional respecto de los asuntos que las leyes encomiendan a los Juzgados de Letras del Trabajo o de Cobranza Laboral y Previsional. Es de especial importancia, el nuevo artículo 421 del Código del Trabajo, el cual señala que la competencia de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, se referirá a los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo; y, especialmente, la ejecución de todos los títulos ejecutivos regidos por la Ley N° 17.322, relativa a la cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas en los institutos de previsión. Con todo, el conocimiento de las materias señaladas en el inciso primero del artículo citado, sólo corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo en aquellos territorios jurisdiccionales en que no existan Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional.

La ley comenzó a regir el 1 de marzo de 2007, sin perjuicio que los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, entraron en vigencia nueve meses después de la publicación de la Ley N° 20.022.

2.3. La tramitación del proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo.

Con fecha 22 de septiembre del año 2003, el ejecutivo ingresó el mensaje número 4-350, con el que se inicia el proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. Éste proyecto fue parte de una trilogía que comprendió, además, el proyecto de ley que crea los Tribunales del Trabajo y de Cobranza Laboral y Previsional, y el proyecto de ley que modifica la Ley N° 17.322; iniciativas legales que fueron fruto de lo propuesto por el Foro para la Reforma a la Justicia Laboral y Previsional.

Como ya se ha señalado en este trabajo, era diagnóstico unánime, la necesidad que los trabajadores tuviesen acceso a una justicia laboral eficiente y expedita, a fin de garantizar la vigencia de los derechos laborales. El ejecutivo señaló en el mensaje que “un procedimiento laboral caracterizado por la celeridad, la inmediatez y la concentración puede lograr importantes niveles de pacificación de las relaciones laborales alcanzando

los órganos jurisdiccionales un alto nivel de legitimidad, pues es visto como un medio adecuado para canalizar los conflictos y lograr la plena efectividad del derecho sustantivo”²¹.

El proyecto que modificó el procedimiento laboral, apuntó a los siguientes objetivos:

1) Brindar un mejor acceso a la justicia: se buscó mejorar la cobertura de los tribunales así como la forma en que se desarrollan los actos procesales, buscando materializar el derecho a la tutela judicial efectiva.

2) Posibilitar la efectividad del derecho sustantivo: se buscó contar con los mecanismos adecuados de tutela y protección jurisdiccional, estableciéndose un sistema de garantías procesales que den efectividad al derecho sustantivo.

3) Asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales: no sólo basta el reconocimiento y protección de los derechos laborales, sino que es necesario asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, ya sean declarados por sentencia o establecidos en títulos a los cuales la ley les

²¹ HISTORIA DE LA LEY 20.028 QUE SUSTITUYE EL PROCEDIMIENTO LABORAL CONTEMPLADO EN EL LIBRO V DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. Biblioteca del Congreso Nacional. 2006. Chile. Página 9.

asigne mérito ejecutivo. Para lograr este objetivo es necesario agilizar y utilizar el procedimiento y el cobro de las obligaciones laborales, poniendo énfasis en el impulso procesal de oficio del juez y, también, fortaleciendo la especialización mediante la creación de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional.

4) Agilización del juicio del trabajo: supeditar la excesiva dilación que caracterizaba al antiguo sistema, a fin de evitar lo que se consideraba una verdadera denegación de justicia.

5) Modernización del sistema procesal laboral.

6) Configurar al proceso laboral como un instrumento de pacificación social: se buscó que el proceso laboral fuese un mecanismo eficiente y oportuno de solución de conflictos.

7) Potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral: dejando constancia que el derecho del trabajo tiene sus propias particularidades, en especial su carácter protector y compensador de las posiciones disímiles de los contratantes.

Asimismo, el mensaje planteó, que el proceso laboral se basará en una serie de principios formativos:

- 1) Oralidad: La palabra hablada será el medio de comunicación preponderante entre el juez y las partes.
- 2) Inmediación: conforme este principio, el juez debe tener un contacto directo con las partes, el objeto del litigio y las pruebas rendidas, lo que favorece la convicción del juez.
- 3) Concentración: el cual supone la realización de la mayor cantidad de actos procesales en un solo acto complejo.
- 4) Impulso procesal de oficio: principalmente el juez debe adoptar las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida. En el proceso laboral no es aplicable el abandono del procedimiento.
- 5) Celeridad: las actuaciones y plazos son abreviados. Es tarea del juez evitar toda dilación del proceso.
- 6) Buena fe procesal: el tribunal deberá adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias.

7) Gratuidad: toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal debe ser gratuita para las partes²².

Respecto del cumplimiento de la sentencia y ejecución de los títulos ejecutivos laborales, el mensaje propone una enumeración no taxativa de los títulos ejecutivos laborales. Se plantea una normativa especial referente al cumplimiento del fallo y ejecución de otros títulos ejecutivos laborales, buscando dar agilidad al proceso de ejecución, con el objeto de que una obligación reconocida en una sentencia o estipulada en un título, sea efectiva en el más breve plazo. Para lograr lo anterior, se establece como tribunal competente para conocer del cumplimiento de la sentencia, al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, y en los lugares donde no existan dichos tribunales, corresponderá al mismo tribunal que dictó la sentencia, proseguir la etapa de cumplimiento. Especialidad en la cobranza es uno de los pilares del nuevo proceso.

Procesalmente se establecen plazos breves, se eliminan trámites propios del ordenamiento común, se evitan incidentes innecesarios y se les otorgan mayores facultades a los jueces, como a los auxiliares de la administración de justicia, a fin de obtener el cumplimiento oportuno de la sentencia.

²² HISTORIA DE LA LEY N° 20.087, Op. Cit, página 13.

El mensaje planteó, la existencia de actuaciones de oficio del tribunal, destacando la iniciativa en el inicio de ejecución de la sentencia, la liquidación del crédito, limitación de excepciones, y facultad del acreedor para intervenir en la subasta.

Se propuso una forma de aseguramiento del crédito, mediante el pacto por las partes del pago en cuotas, dicho pacto debe ratificarse ante el juez de la causa y consignarse los reajustes e intereses del periodo, contemplándose como sanción, que el no pago de una o más cuotas hará exigible el total del saldo, pudiendo el juez incrementar el saldo de la deuda hasta en un 150%.

Todo lo anterior, sin perjuicio que el propio proyecto reconoce la aplicación supletoria de las normas del Código de Procedimiento Civil²³.

En particular, el mensaje, en lo relativo al cumplimiento de la sentencia, dispuso del siguiente articulado:

“Artículo 478.- La ejecución de los títulos ejecutivos laborales se tramitará de oficio por el tribunal, dictándose al efecto las resoluciones y ordenándose las diligencias que sean necesarias para ello.

Artículo 479.- Son títulos ejecutivos laborales:

²³ HISTORIA DE LA LEY N° 20.087. Op. Cit. Página 22.

- 1.- Las sentencias ejecutoriadas;
- 2.- Los equivalentes jurisdiccionales que cumplan con las formalidades establecidas en la ley;
- 3.- Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley los faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral;
- 4.- 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;
- 5.- Los originales de los instrumentos colectivos del trabajo 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.

Artículo 480.- Serán competentes para conocer del cumplimiento de la sentencia los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional. Con todo, en

aquellos territorios jurisdiccionales en que no existiesen éstos será competente el tribunal que dictó la sentencia.

Artículo 481.- En las causas laborales el cumplimiento de la sentencia se sujetará a las normas del presente párrafo y a falta de disposición expresa en este texto o en leyes especiales, se aplicarán supletoriamente las normas del Título XIX del Libro I del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral.

Artículo 482.- Una vez firme y ejecutoriada la sentencia y transcurrido el plazo señalado en el artículo 477, el tribunal remitirá al quinto día los autos 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.

Recibido el expediente por el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional o certificado por el tribunal que dictó la sentencia que ésta se encuentra firme y ejecutoriada, según sea el caso, junto con ordenar el cumplimiento del fallo, se deberán remitir sin más trámite los autos 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 los apoderados de 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.

Artículo 483.- Iniciada 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, el monto objeto de la ejecución, con sus reajustes, intereses y multas. Esta medida tendrá el carácter de precautoria.

Artículo 484.- En el caso que las partes pactaren una forma de pago del crédito perseguido en los autos, este pacto deberá ser ratificado ante el juez de la causa y la o las cuotas que se acuerden deberán consignar los reajustes e intereses del período. El no pago de una o más cuotas hará inmediatamente exigible el total de la deuda, facultándose al acreedor para

que concurra ante el mismo tribunal, y dentro del plazo de sesenta días contados desde el incumplimiento, para que se ordene y cumpla el pago, pudiendo el juez incrementar el saldo de la deuda hasta en un ciento cincuenta por ciento. El pacto así ratificado, tendrá mérito ejecutivo para todos los efectos legales.

Artículo 485.- Notificada la liquidación, las partes tendrán el plazo de cinco días para objetarla, sólo si de ella apareciere que hay errores de cálculo numérico, alteración en las bases de cálculo o elementos o incorrecta aplicación de los índices de reajustabilidad o de intereses emanados de los órganos competentes.

El tribunal resolverá de plano la objeción planteada, pudiendo oír a la contraria si estima que los antecedentes agregados a los autos no son suficientes para emitir pronunciamiento.

Artículo 486.- La parte vencida o ejecutada sólo podrá oponer, dentro del mismo plazo a que se refiere el artículo anterior, alguna de las siguientes excepciones, acompañando antecedentes escritos de debida consistencia: pago de la deuda, remisión, novación y transacción. El tercero podrá,

además, excepcionarse con la inoponibilidad de la acción, dentro del mismo plazo señalado.

De la oposición se dará un traslado por tres días a la contraria y con o sin su contestación se resolverá sin más trámites, siendo la sentencia inapelable.

Artículo 487.- Si no se ha pagado dentro del plazo señalado para ello en el inciso tercero del artículo 482, el ministro de fe procederá a trabar embargo sobre bienes muebles o inmuebles suficientes para el cumplimiento íntegro de la ejecución y sus costas. Hará, además, una tasación prudencial de los mismos que consignará en el acta de la diligencia, todo ello sin que sea necesario orden previa del tribunal.

Si no ha habido oposición oportuna o existiendo ha sido desechada, se ordenará sin más trámites hacer debido pago al ejecutante con los fondos retenidos, embargados o cautelados. En su caso, los bienes embargados serán rematados por cifras no menores al setenta y cinco por ciento de la tasación en primera subasta, en la segunda el mínimo será del cincuenta por ciento del valor de la tasación; y en la tercera no habrá mínimo. El ejecutante podrá participar en el remate y adjudicarse los bienes con cargo al monto de su crédito.

Los trámites y diligencias del procedimiento de apremio ya indicados, serán fijados por el tribunal consecuentemente con los principios propios de la judicatura laboral y teniendo como referencias las reglas de la ejecución civil, en lo que sean conciliables con dichos principios.

Artículo 488.- Las resoluciones que se dicten en los procedimientos regulados por este párrafo serán inapelables”²⁴.

Durante la discusión del proyecto ante la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, la mayoría de las intervenciones se centraron en la necesidad de modernizar el procedimiento laboral, tal como ya había sucedido en materia penal y de familia, mediante dos ejes: Aumento de cobertura y establecimiento de un procedimiento eficiente, conducente a que a las partes le sea otorgada justicia en un plazo breve de tiempo.

Así el presidente de la Central Unitaria de Trabajadores señaló ante la Comisión que: "Las insuficiencias orgánicas y de procedimiento da como resultado una situación de virtual denegación de justicia". Agregando que:

²⁴ HISTORIA DE LA LEY N° 20.087. Op. Cit. Página 43.

“La paz social está en riesgo cuando el Estado no pone a disposición de los ciudadanos mecanismos eficientes de solución conflictos”²⁵.

Por su parte la Asociación Nacional de Magistrados, expresó la constatación de las endémicas deficiencias de los procedimientos del trabajo y la insuficiencia de medios para dar respuesta rápida y eficaz a los conflictos jurídicos. Puso énfasis en que es un acierto la proposición de segregar la jurisdicción laboral mediante la creación de Juzgados de Cobranza Previsional, medida que permitirá potenciar la especialización y generar condiciones para una mejor avocación a materias de fondo.

En la discusión en particular del proyecto de ley, en lo referente al procedimiento de cumplimiento de la sentencia, este fue aprobado tal como lo propuso el ejecutivo, con la salvedad del artículo 486, inciso final, respecto del cual la sentencia que falla las excepciones podrá ser apelable en el solo efecto devolutivo.

Mientras que en la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia de la Cámara de Diputados, el ejecutivo subrayó la “importancia de

²⁵ HISTORIA DE LA LEY n° 20.87. Op. Cit. Página 85.

incorporación de los principios de concentración y de impulso procesal de oficio con el objeto de obtener una mayor celeridad”²⁶.

Cabe destacar la opinión del señor Diego Corvera, en representación de la Asociación Gremial de Abogados Laboralistas, quien expuso que en el nuevo proceso que se pretende implementar, ya no se adaptan las instituciones civiles al ámbito laboral, "sino que se cambia radicalmente la óptica. El tribunal debe funcionar y guiar el procedimiento judicial, adoptando un rol de director e impulsor del mismo"²⁷.

El proyecto fue discutido en sala en la Cámara de Diputados con fecha 16 de marzo del año 2005, siendo aprobado en general.

Asimismo, las intervenciones de los señores Diputados apuntaron a las necesidades de modernización de la justicia laboral, haciéndola más expedita y oportuna. Que los principios formativos del procedimiento consistentes en la oralidad, la inmediación y el impulso procesal de oficio son los pilares de esta reforma, y sólo con ellos se entiende la búsqueda del objetivo planteado. Al efecto, ha de destacarse la intervención del diputado señor Boris Tapia, quien expresó: "No basta con avanzar en el

²⁶ HISTORIA DE LA LEY N° 20.087. Op. Cit. Página 166.

²⁷ HISTORIA DE LA LEY N° 20.087. Op. Cit. Página 167.

perfeccionamiento de los derechos de los trabajadores o en un sistema de protección de los derechos laborales si no se soluciona el tema de la eficacia de esos derechos. Un derecho laboral no es eficaz si no cuenta con un adecuado sistema procesal capaz de amparar sus pretensiones y acciones. Un sistema como el actual, en el que los trabajadores deben esperar años para ver concretada su expectativa, no otorga protección a los asalariados. Hoy Chile dista mucho de contar con un sistema judicial que otorgue garantías a los trabajadores y trabajadoras. El día que poseamos un sistema de tribunales y un proceso adecuado a nuestra realidad laboral, podremos afirmar que contamos con una legislación laboral eficaz, pero ahora no lo podemos decir. Muchos de nuestros invitados coincidieron en que el gran problema del abuso hacia los trabajadores se debe a que no contamos con un sistema judicial laboral adecuado, rápido, inmediato, económico y ágil, que derribe los esquemas de abuso hacia los trabajadores. La iniciativa que nos convoca tiende a poner término a las estructuras anquilosadas en los tribunales y nos ofrece un procedimiento oral y la audiencia única que satisface las falencias del actual sistema, que salva sus debilidades y que

deja atrás, plazos y recursos que sólo han demorado la aplicación de justicia”²⁸.

En la tramitación en el Senado, se reafirmaron las líneas centrales del proyecto, en relación a sus características principales, un proceso de carácter concentrado, ágil, basado en el principio de oralidad, que se une a la relación directa del juez con la causa que debe tramitar y fallar. Así lo señaló, en la discusión en sala del proyecto, el Honorable Senador, señor Carlos Cantero: "Considero muy importante brindar un mejor acceso a la justicia tanto a los trabajadores como a los empresarios; posibilitar la efectividad del derecho sustantivo, que cautele y proteja realmente a las partes; asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, que les permita recibir el estipendio, la justa retribución al aporte productivo que hacen en cualquiera de los sectores; potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral, de manera de materializar en ese ámbito las particularidades propias del derecho del trabajo, altamente calificado y especializado”²⁹.

²⁸ HISTORIA DE LA LEY N° 20.087. Op. Cit. Página 325.

²⁹ HISTORIA DE LA LEY N° 20.087. Op. Cit. Página 446.

Ha de destacarse, que en el segundo informe de la Comisión del Trabajo del Senado, se efectuaron sendas modificaciones al proyecto del ejecutivo, las cuales a su vez también involucraron al articulado referido al cumplimiento de las sentencias. Así, fue modificado, el artículo 476, que preceptuaba: "La ejecución de los títulos ejecutivos laborales se tramitará de oficio por el tribunal, dictándose al efecto las resoluciones y ordenándose las diligencias que sean necesarias para ello". En virtud de las modificaciones, presentadas el artículo quedó redactado de la siguiente forma: "Artículo 461.- La tramitación de los títulos ejecutivos laborales se desarrollará de oficio y por escrito por el tribunal, dictándose al efecto las resoluciones y ordenándose las diligencias que sean necesarias para ello"³⁰.

El artículo 477, que se refería a los títulos ejecutivos laborales, fue modificado en su numeral 2 que señalaba al respecto: "Los equivalentes jurisdiccionales que cumplan con las formalidades establecidas en la ley;", pasando a ser el artículo 462 y quedando el numeral dos redactado de la siguiente forma: "La transacción, conciliación y avenimiento, que cumpla con las formalidades establecidas en la ley;". Por su parte el numeral 5 de el mismo artículo que preceptuaba: "Los originales de los instrumentos

³⁰ HISTORIA DE LA LEY N° 20.087. Op. Cit. Página 617.

colectivos del trabajo y las copias auténticas de las mismas autorizadas por la inspección del trabajo", fue modificado por el que sigue: "Los originales de los instrumentos colectivos del trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, y las copias auténticas de los mismos autorizados por la inspección del trabajo"³¹.

El artículo 479, (que pasa a ser artículo 464) disponía: "Una vez firme y ejecutoriada la sentencia y transcurrido el plazo señalado en el artículo 475, el tribunal remitirá al quinto día los autos 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.

Recibido el expediente por el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional o certificado por el tribunal que dictó la sentencia que ésta se encuentra firme ejecutoriada, según sea el caso, junto con ordenar el cumplimiento del fallo, se deberá remitir sin más trámite los autos 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 que se ha condenado u obligado el ejecutado y, en su caso, se actualicen los mismos, aplicando los reajustes e intereses legales.

³¹ HISTORIA DE LA LEY N° 20.087. Op. Cit. Página 618.

La liquidación deberá practicarse dentro de tercero día y será notificada por carta certificada a los apoderados de 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 del tercero, la notificación deberá practicarse en forma personal". En las modificaciones se suprime la palabra "y ejecutoriada", y reemplaza los vocablos "remitirá al" por la frase "ordenará el cumplimiento del fallo y remitirá dentro de". En el inciso segundo sustituye la frase "recibido el expediente" por "recibidos los antecedentes", elimina las frases "y ejecutoriada" y "junto con ordenar el cumplimiento del fallo". En el inciso tercero suprime la frase "los apoderados de", reemplaza la palabra "vencido" por "ejecutado", intercala entre "deberá practicarse" y "en forma", los vocablos "a éste"³².

En el artículo 480 se señalaba: "Iniciada 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, el monto objeto de la ejecución, con sus reajustes, intereses y multas. Esta medida tendrá el

³² HISTORIA DE LA LEY N° 20.087. Op. Cit. Página 619.

carácter de precautoria"; se sustituyó la palabra "precautoria" por "cautelar"³³.

En el artículo 483 señalaba: "La parte vencida o ejecutada sólo podrá oponer, dentro del mismo plazo que se refiere el artículo anterior, alguna de las siguientes excepciones, acompañando antecedentes escritos de debida constancia: pago de la deuda, remisión, novación y transacción. El tercero podrá, además, excepcionarse con la inoponibilidad de la acción, dentro del mismo plazo señalado.

De la oposición se dará traslado por tres días a la contraria y con o sin su contestación se resolverá sin más trámites, siendo la sentencia apelable en el sólo efecto devolutivo". La modificación propuesta suprime en el inciso primero los vocablos "vencida o" y su oración final³⁴.

En el artículo 484 se indicaba: "Dentro del plazo señalado para ello en el inciso tercero del artículo 479, el ministro de fe procederá a trabar embargo sobre bienes muebles o inmuebles suficientes para el cumplimiento íntegro de la ejecución y sus costas. Hará, además, una tasación prudencial de los

³³ HISTORIA DE LA LEY N° 20.087. Op. Cit. Página 620.

³⁴ HISTORIA DE LA LEY N° 20.087. Op. Cit. Página 622.

mismos que consignará en el acta de la diligencia, todo ello sin que sea necesario orden previa del tribunal.

Si no ha habido oposición oportuna o existiendo ha sido desechada, ordenará sin más trámite hacer debido pago al ejecutante con los fondos retenidos, embargados o cautelados. En su caso, los bienes embargados serán rematados por cifras no menores al setenta y cinco por ciento de la tasación en primera subasta; en la segunda el mínimo será del cincuenta por ciento del valor de la tasación, Y la tercera no habrá mínimo. El ejecutante podrá participar en el remate y adjudicarse los bienes con cargo al monto de su crédito.

Los trámites y diligencias del procedimiento de apremio ya indicados, será fijado por el tribunal consecuentemente con los principios propios de la judicatura laboral y teniendo como referencia las reglas de la ejecución civil, en lo que sea conciliables con dichos principios". La modificación propuesta, sustituye el inciso primero, redactándolo de la siguiente manera: "Si no se ha pagado dentro del plazo señalado para ello en el inciso tercero del artículo 464, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 466, el ministro de fe designado por el tribunal procederá a trabar embargo sobre bienes

muebles o inmuebles suficientes para el cumplimiento íntegro de la ejecución y sus costas, tasando prudencialmente los mismos, consignándolo así en el acta de la diligencia, todo ello sin que sea necesario orden previa del tribunal”³⁵.

En sesión de fecha 19 de octubre de 2005, el Senado aprobó en particular, el proyecto de ley que sustituye el proceso laboral, con las modificaciones propuestas en segundo informe por la Comisión del Trabajo de dicha cámara. Las enmiendas del Senado (en total se efectuaron más de 250 indicaciones) fueron ratificadas por unanimidad en la Cámara de Diputados.

Finalmente, el proyecto de ley se convirtió en la Ley N° 20.087 que Sustituye el Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, la cual fue promulgada con fecha 15 de diciembre de 2005 y publicada en el Diario Oficial, con fecha 3 de enero del año 2006. Dicha ley consta de un artículo único, el cual en su numeral 15 sustituye el Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo. Dicho capítulo está estructurado en siete párrafos:

³⁵ HISTORIA DE LA LEY N° 20.087. Op. Cit. Página 622.

Párrafo 1° de los principios formativos del proceso.

Párrafo 2° reglas comunes.

Párrafo 3° del procedimiento de aplicación general.

Párrafo 4° del cumplimiento de la sentencia y de la ejecución de los títulos ejecutivos laborales.

Párrafo 5° de los recursos.

Párrafo 6° del procedimiento de tutela laboral.

Párrafo 7° del procedimiento monitorio.

Como se ha señalado, se introdujo un Párrafo 4°, que regula el procedimiento de cumplimiento de la sentencia, el cual se compone de 10 artículos, los cuales serán analizados a continuación en el siguiente capítulo.

Para finalizar, el artículo 1° transitorio de dicha ley, estableció que la normativa comenzará a regir el 1 de marzo de 2007.

CAPITULO TERCERO

EL NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL Y EN PARTICULAR EL PROCEDIMIENTO DE CUMPLIMIENTO DE LA SENTENCIA

3.1. Consideraciones previas.

Previo al comienzo de la reforma al procedimiento laboral, durante el primer gobierno de la señora Presidenta de la República, doña Michelle Bachelet, se envió al Congreso, dos proyectos de ley, a fin de fortalecer la reforma al proceso laboral ya aprobado. Así las cosas, se promulgó la Ley N° 20.252, que modifica la Ley N° 20.022 y otros cuerpos legales, con el objeto de reforzar la judicatura laboral. Dicha ley, en síntesis, aumentó de forma considerable los Tribunales Laborales; además creó la Unidad de Cumplimiento, en aquellos Juzgados de Letras del Trabajo, con competencia en territorios jurisdiccionales en que no tenga competencia un

Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional. Dicha unidad será la encargada de desarrollar las gestiones necesarias para la adecuada y cabal ejecución de las resoluciones judiciales y demás títulos ejecutivos de competencia de los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional.

De manera que los Tribunales del Trabajo existentes en el país son los siguientes:

XV Región de Arica y Parinacota: un tribunal radicado en la comuna de Arica (2 jueces).

I Región de Tarapacá: un tribunal en Iquique (3 jueces).

II Región de Antofagasta: Antofagasta (3 jueces) y Calama (2 jueces).

III Región de Atacama: Copiapó (2 jueces).

IV Región de Coquimbo: La Serena (3 jueces).

V Región de Valparaíso: Valparaíso (3 jueces) y San Felipe (2 jueces).

Región Metropolitana: en Santiago dos juzgados con 13 jueces cada uno; San Miguel con cuatro jueces; San Bernardo con dos jueces y Puente Alto con dos jueces.

VI Región del Libertador General Bernardo O'Higgins: Rancagua (3 jueces).

VII Región del Maule: Curicó (2 jueces) y Talca (2 jueces).

VIII Región del Bío Bío: Chillán (3 jueces), Concepción (3 jueces), Los Ángeles (2 jueces).

IX Región La Araucanía: Temuco (5 jueces).

X Región de Los Lagos: Puerto Montt (3 jueces) y Castro (1 juez).

XIV Región de los Ríos: Valdivia (2 jueces) y Osorno (2 jueces).

XI Región de Aisén del General Carlos Ibáñez Del Campo: Coyhaique (1 juez).

XII Región de Magallanes: Punta Arenas (1 juez)^{36 37}.

Cabe destacar, que la reforma no introdujo nuevos tribunales de Cobranza laboral y Previsional, por lo que conforme a lo dispuesto en el artículo 416 del Código del Trabajo, son los siguientes:

³⁶ Biblioteca del Congreso Nacional [En línea] <http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/tribunales-laborales> [consultado: 14 de julio de 2014]

³⁷ Cabe señalar que la Ley N° 20.252, con el objeto de evitar la sobrecarga de los juzgados con competencia común, en algunas comunas estableció la figura del Juzgado con dos jueces. Los tribunales en que se estableció dicho sistema son: Pozo Almonte, Taltal, Villa Alemana, La Ligua, La Calera, Constitución, Aisén, La Unión y Colina.

- a) Valparaíso, con un juez, con competencia sobre las comunas de Valparaíso, Juan Fernández, Viña del Mar y Concón;
- b) Concepción, con un juez, con competencia sobre las comunas de Concepción, Penco, Hualqui; San Pedro de La Paz, Chiguayante, Talcahuano y Hualpén;
- c) San Miguel, con un juez, con competencia sobre las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerna y Lo Espejo;
- d) Santiago, con seis jueces, con competencia sobre la provincia de Santiago, con excepción de las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerna y Lo Espejo.

Además, se aprobó la Ley N° 20.260, la cual modifica el Libro V del Código del Trabajo y a la Ley N° 20.087, que establece un nuevo procedimiento laboral. Dicha ley, en líneas generales, realizó ajustes en el procedimiento ordinario, mejoró el procedimiento monitorio, e introdujo los recursos de nulidad y de unificación de jurisprudencia. Hay que hacer

presente, que en lo referido a las normas sobre cumplimiento de sentencia, dicha ley no estableció modificaciones.

3.2. El procedimiento de cumplimiento de la sentencia laboral y los principios formativos del procedimiento,

Al analizarse el proyecto que modifica procedimiento laboral, se señaló el especial énfasis que los cambios también alcanzaban al tema del aseguramiento oportuno y efectivo de los créditos laborales, en que se buscaba la celeridad en el caso de las referidas obligaciones, por medio de la creación de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, poniendo además el acento en el impulso procesal de oficio³⁸. Dicho espíritu se refleja, a modo de ejemplo, en el mensaje presidencial que dio origen a la Ley N° 20.023, cuerpo normativo que modificó el procedimiento y cobro de las imposiciones de seguridad social, respecto del cual se estableció como competente para su conocimiento a los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional. Señala el mensaje: "Es necesario generar un procedimiento

³⁸ LANATA, GABRIELA. 2011. Manual de Proceso Laboral. Chile. 2° Edición. Página 11.

acorde con los principios inspiradores de la reforma de la justicia laboral, basado en la concentración, la inmediación, la celeridad, la oportunidad, la actuación de oficio del tribunal, entre otros, todos principios, cuyo objetivo es establecer una relación moderna y justa, en que se respeten eficazmente los derechos de los trabajadores"³⁹.

Es la propia ley, la que en diversos artículos del Código del Trabajo da cuenta de la aplicación de los principios formativos del procedimiento laboral, en la etapa de cumplimiento de la sentencia. Así, el artículo 463 del Código del Trabajo señala que, la tramitación de los títulos ejecutivos laborales se desarrollarán de oficio y por escrito por el tribunal. Mientras que el artículo 465 del mismo código, indica que el cumplimiento de la sentencia de causas laborales que sujetará, en primer lugar, a las normas del Párrafo cuarto, y sólo a falta de disposición expresa, se aplicarán supletoriamente las normas del Título XIX del Libro Primero del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral. Finalmente, la última disposición que da cuenta de la importancia de los principios formativos del procedimiento laboral en la etapa de cumplimiento se encuentra en el inciso

³⁹ HISTORIA DE LA LEY N° 20.023. Biblioteca del Congreso Nacional. Chile. Año 2005. Página 6.

final del artículo 471 del Código del Trabajo que señala: “Los trámites y diligencias del procedimiento de apremio ya indicados, serán fijados por el tribunal consecuentemente con los principios propios de la judicatura laboral y teniendo como referencia las reglas de la ejecución civil, en lo que sea conciliables con dichos principios”.

De esta manera, conforme al espíritu expresado en el Foro para la Reforma a la Justicia Laboral y Previsional, hay que entender la fase declarativa y ejecutiva como un todo, sobre todo en lo que a la aplicación de los principios se refiere.

3.3. Los principios formativos del procedimiento y su vinculación con la etapa de cumplimiento de la sentencia.

Se pueden definir a los principios formativos del proceso como aquellos pilares básicos sobre los cuales descansa el proceso y que tienen por objeto manifestar, concretizar e interpretar el espíritu en que está revestida la

norma jurídica informando este a través de una serie de actos jurídicos que en su conjunto componen el procedimiento⁴⁰.

El legislador, ha entendido que el procedimiento laboral tiene ciertas características, las que no puede menos que entenderse, emanan precisamente de los principios en que se ha querido sustentar los procedimientos creados⁴¹.

Se puede señalar que la idea básica de nuevo procedimiento laboral es lograr la efectividad de los derechos sustantivos que la ley consagra, teniendo presente la especialidad del derecho del trabajo, y la necesidad de una rápida solución de los conflictos, y asimismo, asegurar que lo declarado en sentencia entre efectivamente en el patrimonio del vencedor.

Para más abundamiento, hay que tomar en consideración, que la práctica del derecho laboral cuenta con principios que se encuentran no en el procedimiento laboral, sino que en la génesis del derecho laboral per se. En efecto el juez laboral, junto con sentenciar, debe intentar suplir la inferioridad jurídica en que se encuentra el trabajador frente al empleador en el juicio, y debe tener en claro que el Derecho del Trabajo nació y ha

⁴⁰ MENDEZ SERQUEIRA, GABRIEL. Op. Cit, página 23.

⁴¹ LANATA, GABRIELA. Op. Cit. Página 15.

evolucionado con miras a proteger a una de las partes de la relación jurídico laboral: el económicamente débil⁴².

Hay que tener presente, asimismo, que si bien el procedimiento de cumplimiento de la sentencia tiene sus propias particularidades, en especial la escrituración, hay que entenderla como parte de un todo, y tal como se señaló en el proyecto de la Ley N° 20.087, es necesario agilizar cumplimiento de las sentencias. Además, hay señalar que la ley expresamente indica que los principios del procedimiento laboral no deben verse vulnerados por la aplicación de las normas civiles.

A continuación, se procederá a exponer brevemente los principios formativos del proceso laboral, y su vinculación o aplicación en la etapa de cumplimiento de la sentencia.

El artículo 425 del Código del Trabajo expone los lineamientos básicos respecto a la materia: "Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ello los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.

⁴² BURGOS SALAS, VICENTE. 2010. Procedimiento Ordinario en el nuevo sistema procesal laboral. Memoria de Grado Facultad de Derecho Universidad de Chile, página 63.

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

Las actuaciones realizadas oralmente, por o ante el juez de la causa, serán registradas por cualquier medio apto para reproducirse y que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Se considerarán válidos para estos efectos, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica. La audiencia deberá ser registrada íntegramente, como asimismo todas las resoluciones, incluyendo la sentencia que dicte el juez fuera de ella."

3.3.1. La Oralidad

Se entiende que un procedimiento se caracteriza por la oralidad, si los actos procesales verbales priman mayoritariamente sobre la escrituración de los mismos. Se entiende que la oralidad constituye un buen medio para hacer efectiva la inmediación, pero ningún procedimiento es íntegramente oral o escrito, sino que una de aquellas características es la predominante.

Debido a la particularidad del procedimiento de cumplimiento de la sentencia, el artículo 463 del Código del Trabajo, efectúa una excepción expresa a dicho principio, al señalar que: "la tramitación de los títulos ejecutivos laborales se desarrollarán de oficio y por escrito por el tribunal...".

Sin embargo para este memorista, aquello no implica que deba excluirse totalmente el principio de la oralidad, sobre todo cuando deba buscarse la eliminación de todos aquellos factores que produzcan una demora innecesaria en el proceso. Así, debe preferirse la oralidad en toda aquella etapa en que el tribunal deba recibir prueba, especialmente prueba testimonial y absolución de posiciones, como lo sería en una eventual tramitación de tercerías que pudieren ocurrir al interior del proceso.

Es importante señalar que la oralidad permite asimismo, que el tribunal tome contacto directo con las pruebas aportadas al litigio y con las partes, de esa forma, el tribunal construye su convencimiento, a través de la información que ve y percibe personalmente, lo que le permite formar su juicio de forma directa. La oralidad permite además, dar al proceso una

mayor transparencia, haciéndolo más accesible y entendible al trabajador y al empleador.

3.3.2. La inmediación.

El principio de inmediación es una consecuencia inmediata del principio de la oralidad. La inmediación significa que la presencia del juez es esencial al momento de la discusión y en todo lo relativo a la producción de pruebas, debiendo ser el mismo juez en persona, el que la recibe y dicta sentencia⁴³.

La presencia del juez en la audiencia, favorece la convicción a la cual debe llegar para la decisión del caso; es por eso, que el juez no puede delegar su ministerio y su ausencia acarreará la nulidad insaneable de las actuaciones y de la audiencia⁴⁴.

Por el contrario el principio de la mediación es aquel en virtud del cual el tribunal no tiene contacto directo con las partes, con el material de la causa

⁴³ LANATA. GABRIELA. Op. Cit. Página 20.

⁴⁴ TAPIA GUERRERO, FRANCISCO. Manuel de juicio del trabajo. 2008. 1° Edición. Chile. Página 43.

y prueba rendida en ella, sino que toma conocimiento a través de un agente intermediario, quien es el que realmente tiene contacto con el proceso⁴⁵.

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

Para el principio de la inmediación, es vital, que la persona física del juez presencie la práctica de las pruebas y asimismo, dicho juez que falla el litigio, sea esa misma persona, pues la impresión, opinión y percepción del juez que tuvo contacto directo e inmediato con las partes y las pruebas no podría ser comprendida y entendida, sin interferencias, por otra persona, interferencia que se quiere evitar con la aplicación del principio de la inmediación.

El artículo 427 del Código del Trabajo, señala expresamente el marco de aplicación del principio de la inmediación, al indicar que: "las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que la presidirá y no podrá delegar su ministerio. El incumplimiento de este deber será

⁴⁵ BURGOS SALAS, VICENTE. Op. Cit. Página 76.

sancionado con la nulidad insaneable de las actuaciones y de la audiencia, la que deberá declarar el juez de oficio o a petición de parte".

En lo relativo al procedimiento de cumplimiento de la sentencia se puede señalar que este principio debe efectivamente ser cumplido, no siendo la escrituración excusa suficiente para su no aplicación, sobre todo cuando existan asuntos controvertidos que el juez debe atender, como ya se señaló, interposición de excepciones, tercerías, y eventuales pruebas que se puedan rendir en dichos trámites. Además una inmediatez del juez, puede permitir que se eviten maniobras dilatorias que retarden el pago de lo debido.

3.3.3 Concentración.

El principio de la concentración busca que los actos del juicio se realicen con la máxima aproximación posible en el tiempo, contribuyendo esta forma a la rápida solución del conflicto que motiva el proceso⁴⁶.

Referido al contenido del proceso, el principio de concentración busca, en la medida de lo racionalmente posible, el tratamiento separado de las

⁴⁶ LANATA, GABRIELA. Op. Cit. Página 18.

cuestiones prejudiciales, previas, incidentales, y las relacionadas al efecto suspensivo de los recursos⁴⁷.

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

Así el artículo 428 del Código del Trabajo, dispone que los actos procesales deben realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrarse en un sólo acto aquellas diligencias en que ello sea posible.

En el procedimiento de cumplimiento, dicho principio se ve manifestado en el artículo 434, el cual en su inciso segundo señala: "el mandato judicial y el patrocinio constituido en el Tribunal de Letras del Trabajo, se entenderá constituido para toda la prosecución del juicio en el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional, a menos que exista constancia en contrario".

⁴⁷ BURGOS, VICENTE. Op. Cit. Página 73.

Otra manifestación de dicho principio, la encontramos en el inciso segundo del artículo 466, el cual indica: "recibidos los antecedentes por el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, o certificado por el tribunal que dictó la sentencia que esta se encuentra ejecutoriada, según 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 actualice los mismos, aplicando los reajustes e intereses legales". Asimismo, el inciso final de dicho artículo dispone que, la liquidación debe ser notificada junto con el requerimiento al ejecutado.

Por su parte el artículo 470 del Código del Trabajo, limita a cuatro las excepciones que puede interponer el ejecutado, agregando que la sentencia será solo apelable en el efecto devolutivo.

El artículo 471 señala, que el ministro de fe designado por el tribunal procederá a trabar embargo sobre bienes muebles o inmuebles suficientes para el cumplimiento íntegro de la ejecución y sus costas, tasando prudencialmente los mismos, consignándolo así en el acta de la diligencia,

todo ello sin que sea necesario orden previa del tribunal. Finalmente, el artículo 472 indica que las resoluciones que se dicten en los procedimientos regulados por el párrafo cuarto serán inapelables.

3.3.4. Publicidad

Todas las actuaciones, tanto orales como escritas, deben tener una adecuada publicidad.

El principio de publicidad se contempla para permitir un acceso directo a las gestiones del procedimiento en dos sentidos: primero, publicidad de las audiencias, y segundo, acceso a los sistemas de registro de las actuaciones, buscando generar un estándar de transparencia en la aplicación de justicia.

La publicidad de los actos procesales genera la sensación de transparencia en la ciudadanía, además, permite un control público de la solución de las controversias jurídicas. Al respecto el artículo 428 consagra el presente principio, al indicar "los actos procesales serán públicos..."

Es importante señalar al respecto, la constante preocupación que ha existido por parte de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, la cual, mediante el sitio web www.poderjudicial.cl, pone a disposición de la ciudadanía todas las actuaciones que se registran en los diversos procesos judiciales, situación de las que no son ajenos los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional, y demás Tribunales de la República encargados del cumplimiento de las sentencias laborales. En dichos registros se pueden observar las actuaciones de las partes, terceros, resoluciones judiciales, notificaciones, fecha de diligenciamientos, entre otros.

3.3.5. Impulso procesal de oficio.

Este principio implica poner la carga procesal sobre el tribunal; el juez tiene la responsabilidad y las atribuciones para conducir el proceso, e impedir las dilaciones innecesarias que pudiese desear una de las partes. El impulso y la dirección del proceso corresponderán al juez, que debe cuidar de su rápida tramitación sin perjuicio del derecho de defensa a las partes.

El principio impulso procesal de oficio atiende a que el juez es el director del proceso, debe evitar actuaciones dilatorias de una o ambas partes, o aquellas por las que se persiga el retardo en la administración de justicia. Este principio es una medida de protección no sólo de los bienes jurídicos que se tutelan en consideración a la naturaleza de las controversias laborales, sino, además, como requerimiento del debido proceso en cuanto a la necesidad de pronta justicia. Tal como señala el profesor Francisco Tapia, hay que tener en consideración además, la naturaleza de la cuestión debatida, en cuanto a que, las normas de procedimiento no resultan extrañas al derecho sustantivo que se discute y en el cual se reconoce en las partes desigualdades de hecho⁴⁸.

El impulso procesal de oficio se encuentra consagrado expresamente en el artículo 429 del Código del Trabajo, conforme al cual, el tribunal, una vez reclamada su intervención de forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes. Además deberá adoptar medidas tendientes a evitar la

⁴⁸ TAPIA GUERRERO, FRANCISCO. Op Cit. Página 44.

paralización del proceso o su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento.

Queda claro, que el juez debe ejercer su acción de oficio y será él quien debe mantener un rol activo en la dirección del proceso. Es importante señalar, además, que el tribunal debe corregir de oficio los errores que se vean en la tramitación del juicio y debe adoptar las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento.

Otras disposiciones donde se manifiestan dichos principios la podemos encontrar en el artículo 430 del Código del Trabajo, en el que se faculta al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude procesal, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias.

Podemos señalar, que los artículos ya mencionados encuentran plena vigencia en lo que se refiere al procedimiento de cumplimiento de la sentencia, sobre todo en lo que se refiere a la institución del abandono del procedimiento. Es interesante sostener, que el juez en la etapa de ejecución debe tomar medidas para evitar la prolongación indebida del proceso. Asimismo, la ley de forma imperativa, mandata al tribunal a fin de adoptar

medidas necesarias para evitar el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias.

En lo que se refiere al cumplimiento de la sentencia existen normas expresas que consagran el principio de impulso procesal de oficio.

El artículo 462 del Código del Trabajo indica: "Una vez firme la sentencia, lo que deberá certificar de oficio del tribunal, y siempre que no se acredite su cumplimiento dentro del término de cinco días, se dará inicio a su ejecución de oficio por el tribunal, de conformidad a lo dispuesto en los artículos siguientes".

El artículo 463 del mismo Código, señala que la tramitación de los títulos ejecutivos laborales se desarrollará de oficio.

El artículo 466, prescribe que el tribunal de oficio debe ordenar la liquidación del crédito y es su carga notificar dicha liquidación junto con el requerimiento de pago.

El artículo 467, asimismo, consagra una medida especial de cautela en la que expresamente se indica que, iniciada la ejecución, el tribunal de oficio o a petición de parte, puede ordenar a la Tesorería General de la República

retenciones de devolución de impuestos, con las condiciones que en dicho artículo se indica.

En el proceso laboral, se le confieren al juez diversas facultades tendientes a la celeridad y eficacia del mismo, pues es indispensable que conozca de todos los antecedentes de hecho que permitan llegar a la convicción. Es así como se le faculta, en definitiva, para disponer de medidas tendientes a corregir de oficio los errores de procedimiento, rechazar pruebas inconducentes, solicitarlas, sancionar las prácticas dilatorias y disponer medidas cautelares destinadas a asegurar el resultado de la acción. En definitiva, la idea que subyace en estas atribuciones es que debe procurarse la tutela efectiva del derecho, que es la finalidad del proceso⁴⁹.

3.3.6. La Celeridad.

Este principio se trata de la realización de todo procedimiento sin dilaciones indebidas. La eficacia de la justicia laboral está, precisamente, en

⁴⁹ LANATA, GABRIELA. Op. Cit. Página 24.

que se actúe con celeridad, en cuya virtud, se exigen plazos cortos entre una actuación y otra, sean éstas orales o escritas⁵⁰.

Es importante tener presente, que en materia laboral es necesario un juicio rápido acorde a la naturaleza alimentaria de los derechos que están comprometidos en la controversia.

Este principio está íntimamente ligado a los principios de oficialidad y concentración. La ley confiere al juez de las facultades necesarias, para lograr una resolución en plazo razonable; así puede rechazar de plano actuaciones que considere dilatorias, entendiéndolas como tales por la ley, aquellas que intenten alguna de las partes con el solo objeto de demorar la prosecución del juicio (artículo 430 del Código del Trabajo, inciso final).

El artículo 428 del Código del Trabajo señala, de forma expresa, que los actos procesales deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un sólo acto aquellas diligencias en que esto sea posible.

Otra manifestación este principio, se encuentra en el artículo 439 bis, que dispone: "en las causas laborales, los Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago podrán decretar diligencias para cumplirse directamente en las

⁵⁰ LANATA, GABRIELA. Ibid.

comunas de San Miguel, San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda, Lo Espejo, San Bernardo, Calera de Tango, Puente Alto, San José de Maipo y Pirque, sin necesidad de exhorto. Lo dispuesto en el inciso anterior, se aplicará también en los Juzgados de San Miguel y en los Juzgados con competencia laboral de las comunas de San Bernardo y Puente Alto, respecto de las actuaciones que deba practicarse en Santiago o en cualquiera de ellos.

La facultad establecida en el inciso primero regirá, asimismo, entre los Juzgados de La Serena y Coquimbo; de Valparaíso y Viña del Mar; de Concepción y Talcahuano; de Osorno y Río Negro; y de Puerto Montt, Puerto Varas y Calbuco. Con todo, si en cualquier región del país la cercanía y conectividad de las comunas lo hacen aconsejable, se podrá decretar diligencias para ser realizadas sin necesidad de exhorto".

En lo que se refiere al cumplimiento de la sentencia, me remito expresamente a las normas que se refieren a los principios de impulso procesal de oficio y de concentración.

3.3.7. Buena fe procesal.

El principio de buena fe procesal es aquel que establece que el proceso debe desarrollarse de buena fe, esto es, las partes deben actuar con honorabilidad, no permitiendo que ni dentro del proceso ni a través de él, se actúe por las partes torcidamente para lograr objetivos ilícitos⁵¹.

Para Lanata, no imprescindible su consagración expresa, aun cuando no parece mal que se adopte en el texto de la ley, por qué, sin duda, es una buena prevención que se debe tener siempre presente, aunque redunde, pues ella debe guiar todas las actuaciones de las personas que intervengan en la contienda, empezando desde el juez, pasando por las partes en conflicto, hasta llegar a los auxiliares de la administración de justicia, ya que la primera parte del artículo 430 del Código del Trabajo se refiere a "actos procesales" y no habla de sujetos específicos, por lo que habrá que darle una interpretación lo más amplia posible. Nadie puede quedar exento de cumplimiento de sus funciones de buena fe⁵².

⁵¹ MENDEZ SERQUEIRA, GABRIEL. Op. Cit, página 32.

⁵² LANATA, GABRIELA. Op. Cit. Página 25.

Se puede interpretar que, en materia procesal laboral, buena fe procesal implica, desde un punto de vista positivo, actuar en armonía con la finalidad inmediata y mediata subyacente en todo proceso: la solución de los conflictos de relevancia jurídica y el mantenimiento de la paz social; desde un punto de vista negativo, la buena fe constituye una manifestación del principio de no contradicción⁵³.

3.3.8. La Gratuidad.

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

La justicia no puede ser reservada a quien esté en condiciones de pagarla, sino que, tiene esta disposición de todos los ciudadanos. No puede ocurrir que un litigante tenga superioridad, o esté en mejores condiciones para actuar ante el tribunal, por encontrarse en mejor situación económica que su contraria. Como señala Tapia, “se trata del acceso a la justicia, que expresa

⁵³ BURGOS SALAS, VICENTE. Op. Cit. Página 99.

el reconocimiento constitucional que corresponde en cuanto derecho de los ciudadanos”⁵⁴.

El artículo 431 del Código del Trabajo, consagra este principio, al señalar: "En las causas laborales, toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal, será gratuita para las partes. El encargado de la gestión administrativa del tribunal será responsable de la estricta observancia tanto de esta gratuidad como del oportuno cumplimiento de las diligencias".

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

Este principio toma especial relevancia en lo que se refiere al procedimiento de cumplimiento de la sentencia, pues en aquel, en caso que

⁵⁴ TAPIA GUERRERO, FRANCISCO. Op Cit. Página 48.

el ejecutado no cumpla oportunamente con su obligación de pago, el ejecutante deberá efectuar actuaciones que pueden implicar cierto grado de onerosidad, como lo son los encargos de embargos y retiros, los cuales deben ser efectuados por receptores judiciales, inscripciones de embargos en los Conservadores de Bienes Raíces, pago de comisiones a martilleros públicos o remates de bienes, entre otros. No es claro, si la gratuidad establecida en la ley, se hace extensiva a dichos trámites. Así tampoco parece de justicia, que sólo los trabajadores que sean atendidos por la Corporación de Asistencia Judicial tengan dicho privilegio. Como ya se ha señalado, el derecho procesal del trabajo debe atender al carácter alimentario de las normas en conflicto, y propender a una rápida y eficiente tramitación de la etapa de cumplimiento de la sentencia, para que el derecho ya declarado por un tribunal ingrese efectivamente en el patrimonio del trabajador. Cabe señalar, que el trabajador es libre de buscar un abogado particular que defienda sus intereses, los cuales, como la experiencia indica, solo cobran en virtud del resultado, haciendo accesible la defensa letrada a todos los trabajadores.

Por tanto, es una discriminación que exista gratuidad para el trabajador sólo cuando goza del privilegio de pobreza, pues el principio de gratuidad

es universal. Inclusive, se extraña una norma, similar a la establecida en el antiguo artículo 436, previo a la modificación de la Ley N° 20.087, el cual expresaba: "Las notificaciones que se practiquen por los receptores o por un empleado del tribunal, serán gratuitas para las partes que gozan del privilegio de pobreza.

Asimismo, serán gratuitas para aquellos trabajadores cuyos ingresos mensuales sean inferiores a cinco ingresos mínimos mensuales".

3.3.9 Bilateralidad de la audiencia.

Este principio es una manifestación de la garantía constitucional del debido proceso. Para Gabriela Lanata "el juez debe darle a todas las partes la oportunidad de ser oídas. Ambas partes tienen igual derecho de plantear sus peticiones y a defenderse de las de la otra"⁵⁵.

El principio de bilateralidad de la audiencia es la base del proceso, puesto que sólo la existencia de dos partes que plantean la oposición de dos tesis contrapuestas ante el órgano jurisdiccional, es la que justifica la existencia

⁵⁵ LANATA, GABRIELA. Op. Cit. Página 25.

del proceso. Conforme aquello, debe darse siempre la oportunidad a las partes de manifestarse antes de que se dicte una resolución judicial.

En el procedimiento laboral deben existir iguales garantías para las partes, resguardando el debido proceso.

En materia de cumplimiento de la sentencia, dicho principio se consagra en el artículo 466 del Código del Trabajo, el cual prescribe en su inciso final, que tanto la liquidación, como el requerimiento al ejecutado deben ser notificados por carta certificada.

Mientras que en el artículo 469 se otorga un plazo de cinco días a las partes para objetar la liquidación.

El artículo 470 da la posibilidad al ejecutado para oponer excepciones a la ejecución, aunque con limitaciones.

3.4 El procedimiento de cumplimiento de la sentencia laboral

Como se ha señalado en este trabajo, una de las falencias detectadas respecto del anterior sistema procesal laboral, y una de las grandes causas

de demora en los antiguos tribunales del trabajo, se refería a la etapa de cumplimiento de la sentencia en particular, y de los títulos ejecutivos laborales en general.

En el capítulo primero, se señaló, que el Foro para Reforma a la Justicia Laboral y Previsional planteó la necesidad de introducir tres ejes: primero, agilizar el juicio ejecutivo, eliminando factores dilatorios. Segundo, crear nuevos títulos ejecutivos. Y en tercer lugar, la creación de más tribunales laborales y adicionalmente la creación de tribunales de ejecución.

También ya se ha expuesto en este trabajo, que el poder ejecutivo, al ingresar el proyecto de ley que posteriormente se convertiría en la Ley N° 20.087, hizo suya esta inquietud. De hecho, uno de los objetivos declarados de la reforma fue el agilizar los procedimientos de cobro de derechos laborales. Señaló el ejecutivo en su oportunidad, que la efectividad de los derechos laborales no sólo supone el reconocimiento y la protección jurisdiccional de los mismos sino que es absolutamente necesario asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales. Se puso énfasis al impulso procesal de oficio del juez, en orden de llevar adelante el procedimiento ejecutivo.

Podemos señalar como características principales del procedimiento ejecutivo las siguientes: aplicación del principio de la oficialidad o de impulso procesal de oficio, correspondiéndole al tribunal dictar las resoluciones y ordenar las diligencias que sean necesarias; y preferencia de la escrituración.

El artículo 464 del Código del Trabajo establece una enumeración no taxativa de los títulos ejecutivos laborales, señalándose como tales los siguientes:

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

seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva inspección del trabajo.

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

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

3.4.1. Inicio del procedimiento de cumplimiento de la sentencia.

El artículo 462 del Código del Trabajo señala que el Tribunal de Letras del Trabajo que dictó sentencia declarativa debe dar inicio a la ejecución de la sentencia una vez que esta se encuentre ejecutoriada, en el plazo de cinco días desde su notificación, en caso de no ser cumplida por parte del vencido.

El tribunal debe certificar de oficio que la sentencia se encuentra ejecutoriada.

Conforme a lo prescrito por el artículo 174 del Código de Procedimiento Civil, se entenderá que una resolución se encuentra ejecutoriada desde que se haya notificado las partes, si no procediese recurso alguno en contra de ella; y, en caso contrario, desde que se notifique el decreto que la mande cumplir, una vez que terminen los recursos deducidos, o desde que transcurran todos los plazos que la ley concede para la interposición de dichos recursos, sin que se hayan hecho valer por las partes. Tratándose de sentencias definitivas, certificará el hecho, el secretario del tribunal a continuación del fallo, la cual se considerará firme desde ese momento, sin más trámite.

Por tanto, para que la sentencia se cumpla ante el tribunal que la dictó, deben concurrir los siguientes requisitos: que esté ejecutoriada y que haya transcurrido el plazo de cinco días, contados desde que quedó firme la sentencia, sin que se haya acreditado su cumplimiento.

Cumplidas estas condiciones, el juez debe ordenar el cumplimiento del fallo y la remitirá junto a sus antecedentes, dentro del quinto día, al juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, cuando ello fuere procedente, conforme lo señala el artículo 466 del Código del Trabajo. Cabe señalar, que los

territorios jurisdiccionales donde no existan Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, serán competentes los Juzgados de Letras del Trabajo o los Juzgados Civiles con competencia común que conocieron del procedimiento declarativo.

Además, hay que tener en consideración, la norma establecida en el artículo 465, el cual señala que, en esta etapa de ejecución de las sentencias, habrá que estarse a las normas especiales del Código del Trabajo y, que, a falta de disposición expresa en dicho texto o en leyes especiales, se podrá recurrir a la aplicación supletoria de las normas del Título XIX del Libro I del Código de Procedimiento Civil, siempre que con ello no se vulnere los principios que informan el procedimiento laboral.

Esta norma, la cual hay que entenderla en un sentido imperativo, demuestra la importancia del conocimiento que debe tenerse respecto de la aplicación de los principios que informan el derecho laboral, no sólo en el ámbito procesal, sino también de aquellos que emanan de las normas sustantivas que establecen los derechos que a través de este procedimiento se busca hacer efectivos⁵⁶.

⁵⁶ TAPIA GUERRERO, FRANCISCO. Op Cit. Página 173.

3.4.2 Etapa de liquidación.

Una vez recibidos los antecedentes por el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, estos se deben remitir, sin más trámite, a la unidad de liquidación o al funcionario encargado para que proceda a la liquidación del crédito.

La unidad de liquidación debe determinar los montos que reflejen los rubros a que se ha condenado u obligado al ejecutado y, en su caso, se actualicen los mismos, aplicando los intereses y reajustes legales, conforme lo señala el artículo 466 inciso segundo.

Conforme lo señala el inciso final del artículo 466, la liquidación debe efectuarse en un plazo no superior a tres días, y debe ser notificada a las partes mediante carta certificada.

En la misma carta certificada se contendrá el requerimiento al ejecutado, para que dentro de cinco días cumpla la sentencia. En caso que la ejecución

haya quedado a cargo de un tercero, la notificación deberá practicarse en forma personal.

3.4.3. Objeción de la liquidación.

Las partes tienen cinco días desde la notificación de la liquidación para objetarla.

La norma general es que dicha notificación se efectúe por carta certificada. El artículo 440 inciso segundo del Código del Trabajo, señala que las notificaciones por carta certificada se entenderán practicadas al quinto día siguiente a la fecha de entrega de la carta en la oficina de correos, de lo que se dejará constancia.

Conforme al artículo 469, la objeción de la liquidación sólo se puede basar en: errores en el cálculo numérico, alteración en las bases de cálculo o elementos o incorrecta aplicación de los índices de reajustabilidad o de intereses emanados de los órganos competentes.

La objeción debe ser resuelta de plano, siendo facultativo para el tribunal oír a la contraria, si estima que los antecedentes agregados a la causa no son suficientes para emitir pronunciamiento.

3.4.4. Oposición de excepciones.

Dentro del mismo plazo en que se puede objetar la liquidación, conforme a lo dispuesto en el artículo 470, el ejecutado puede oponer excepciones.

A diferencia del procedimiento existente previo a la Ley N° 20,087, en el cual, el ejecutado podía interponer hasta 18 excepciones, que son las propias del procedimiento civil, en el actual proceso solo se permite la utilización de un número limitado excepciones por parte del ejecutado. En esto, queda claro la intención del legislador al momento de proponer la reforma al procedimiento, la cual 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 dilación del proceso.⁵⁷

Así, el artículo 470 del Código del Trabajo señala: "la parte ejecutada sólo podrá oponer, dentro del mismo plazo que se refiere el artículo anterior, acompañando antecedentes escritos de debida consistencia, alguna de las siguientes excepciones: pago de la deuda, remisión, novación y transacción."

El fundamento para la eliminación de las excepciones propias del proceso civil se basa, en la lógica respecto de la dinámica del juicio ejecutivo laboral, recordando que este es una continuación inmediata y necesaria del juicio ordinario declarativo, así, de manera que todas excepciones dilatorias no tienen cabida, ya sea porque no se interpusieron en la etapa procesal correspondiente o bien porque ya fueron falladas.

Una vez opuestas las excepciones, se dará un traslado por tres días a la parte contraria, y con o sin su contestación, el juez deberá resolver sin más trámite.

⁵⁷ CASTRO PEZOA, MAURICIO. Op. Cit. Página 183.

Aquello demuestra que no está considerada una etapa de prueba en relación con la oposición de excepciones. Por ello, también, la exigencia acompañarse los antecedentes escritos de debida consistencia como respaldo a la alegación que se haga.

Finalmente el artículo 470 señala que la sentencia será apelable en el sólo efecto devolutivo.

3.4.5. Medida especial de cautela.

El artículo 467 del Código del Trabajo, establece que, el tribunal puede de oficio o a petición de parte, 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, el monto objeto de la ejecución, con sus reajustes, intereses y multas. Se trata de una medida de carácter eminentemente cautelar.

De lo anterior se desprende que es facultativo del tribunal decretarla. En segundo lugar, es una medida cautelar, por tanto, es esencialmente

provisoria, lo que significa que puede levantarse en cualquier momento. Una tercera característica, es que la retención se refiere exclusivamente al impuesto a la renta, por lo que no incluye a otros impuestos.

3.4.6. Pacto de pago del crédito.

De forma novedosa, se establece una reglamentación contenida en el artículo 468 del Código del Trabajo, para los efectos de que las partes acordaren el pago en cuotas del crédito perseguido la causa. Dicho pacto deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Debe ser ratificado ante el juez de la causa
- b) Las cuotas que se acordaren deben consignar los reajustes e intereses del período.

El convenio de pago entre las partes, siempre que se hubiere ratificado ante el tribunal de la causa, tendrá mérito ejecutivo para todos los efectos legales. Para estos efectos, el legislador también estableció una cláusula de

aceleración legal, es decir, señaló que el no pago de una de las cuotas acordadas hará exigible el total de la deuda.

Se faculta al acreedor en caso de incumplimiento del pacto, para concurrir ante el mismo tribunal, en el plazo de 60 días contados desde el incumplimiento, para que se ordene el pago.

Además, el juez puede incrementar el saldo de la deuda hasta en un 150%. Dicho incremento se deberá tramitar de forma incidental.

3.4.7. El apremio.

Una etapa que se consideró importante de modificar fue el apremio. El legislador simplificó el juicio ejecutivo, dándole un carácter estrictamente especial, marcando diferencias con el procedimiento ejecutivo común establecido en el Código de Procedimiento Civil, acorde a los principios que informan el proceso laboral; además la ley deja a criterio del tribunal el fijar las diligencias necesarias en este procedimiento.

El procedimiento de apremio propiamente tal, comienza una vez que no se ha pagado dentro el plazo de cinco días contados desde la notificación del requerimiento de pago y la liquidación del crédito.

El artículo 471 del Código del Trabajo señala que, en tal evento, el ministro de fe designado al efecto por el tribunal que conozca de la ejecución, procederá a trabar embargo sobre bienes muebles o inmuebles suficientes para el cumplimiento íntegro de la ejecución y sus costas, tasando prudencialmente dichos bienes, lo que deberá consignar en el acta de la diligencia. El ministro de fe podrá proceder al embargo, sin necesidad de orden previa del tribunal.

En caso que el ejecutado no hubiere opuesto excepciones en forma oportuna o bien éstas hayan sido desechadas, se ordenará sin más trámite hacer debido pago al ejecutante con los fondos retenidos, embargados o cautelados.

En cuanto al remate de bienes, la ley se limita establecer mínimos por sobre los cuales los bienes podrán ser rematados. Así, en el primer remate el mínimo para adjudicarse los bienes deberá corresponder al 75% de su tasación, en la segunda subasta el mínimo será del 50% y a partir de la

tercera subasta no existirá mínimo para adjudicarse los bienes. Siempre existirá la posibilidad de que el ejecutante se adjudique los bienes rematados con cargo al monto del crédito que se le deba.

Es importante tener en consideración, lo dispuesto en el inciso final del artículo 471 del Código del Trabajo, el cual señala que los trámites y diligencias del procedimiento de apremio, serán fijados por el tribunal consecuentemente con los principios propios de la judicatura laboral y teniendo como referencia las reglas de la ejecución civil, en lo que sea conciliables con dichos principios, por tanto, en trámites como la ampliación o reducción de embargo, designación de bienes y depositarios, y esencialmente tercerías, hay que atender a las normas establecidas en el Código de Procedimiento Civil, debiendo el juez siempre tener en consideración, que los principios que deben imperar son aquellos formativos del procedimiento laboral, sobre todo en lo que se refiere al impulso procesal de oficio.

3.3.8. Recursos.

El artículo 472 del Código del Trabajo prescribe que, las resoluciones que se dicten en los procedimientos regulados en el Párrafo 4° del Libro V del Código del Trabajo, serán inapelables, salvo la resolución que se pronuncie sobre las excepciones, la cual como ya se vio, es apelable en el solo efecto devolutivo. Dicha norma hay que interpretarla como parte del principio de celeridad, por lo que al aplicarse instituciones civiles que no se encuentran reguladas en el procedimiento del párrafo 4°, tal como incidentes, sus resoluciones no son susceptible de apelación, en orden a la primacía de los principios del procedimiento laboral.

CAPITULO CUARTO

DIAGNOSTICO Y ANALISIS DEL ESTADO ACTUAL DEL CUMPLIMIENTO DE LA SENTENCIA LABORAL

4.1. Algunos diagnósticos críticos acerca del estado actual en el cumplimiento de la sentencia laboral.

Luego de cinco años de funcionamiento de la reforma al procedimiento laboral, y ya casi siete años de la instauración de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, se ha podido observar, mediante diversos informes, que la cobranza de los créditos laborales y previsionales, como asimismo, el funcionamiento de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional no han tenido el resultado esperado. Se ha detectado que, basta la sola voluntad del deudor, para que ésta se transforme en un obstáculo para el acreedor, dejando la satisfacción del crédito que se ejecuta en manos y arbitrio de un deudor que obviará el mandato judicial o el crédito que contrajo, cuanto

más avezado sea en las lagunas e imperfecciones de un arcaico modelo de ejecución.⁵⁸

Existe coincidencia en señalar que, la normativa vigente respecto del cumplimiento de las sentencias laborales y demás títulos ejecutivos es absolutamente insuficiente.

Uno de los objetivos de la reforma al procedimiento laboral, era agilizar el cumplimiento efectivo de las sentencias, sin embargo, como lo ha señalado el Centro de Estudios de la Justicia para las Américas la demora total este procedimiento llega a los 216 días, en comparación a los 231,5 días de duración existente en el antiguo procedimiento laboral.⁵⁹

Conforme a lo señalado por los operadores del derecho, el problema no estaría dado por la gestión administrativa de los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional, sino con el modelo de ejecución implementado con la reforma, basado en el Código de Procedimiento Civil, el cual se aplica supletoriamente, respecto de las normas relativas a la ejecución que se

⁵⁸ INSTITUTO DE ESTUDIOS JUDICIALES HERNAN CORREA DE LA CERDA Y OTROS. Bases para la reforma al sistema de ejecución en el proceso laboral. Informe Ejecutivo. Chile. 2013. Página 7.

⁵⁹ LILLO, RICARDO Y ALCAINO, EDUARDO. Reporte sobre el funcionamiento de la Reforma a la Justicia Laboral en Chile. Centro de Estudios de Justicia de Las Américas. Chile. 2013. Página 37.

establecieron en el Código del Trabajo, lo cual no sería suficiente para cumplir satisfactoriamente con la ejecución de los títulos laborales.⁶⁰

También se señala, que atenta contra el principio de celeridad en esta instancia, el hecho que los jueces no tienen las facultades suficientes para ejecutar exitosamente; prácticamente se embargan sólo bienes muebles de los cuales normalmente no es posible generar una cantidad suficiente para cubrir la totalidad del crédito; y respecto de los bienes inmuebles, es muy difícil lograr embárgalos ya que existe mucha facilidad para su ocultamiento⁶¹. Como señala el académico Diego Palomo "el patrimonio del ejecutado no está dentro del despacho del juez y, por el otro, la ejecución necesita de mucha actividad y medidas en terreno"⁶².

A partir de una investigación realizada por el Centro de Justicia de las Américas, en el año 2009, el juez del Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Valparaíso, Magistrado Julio Fuentes, señaló a modo descriptivo, lo que sería un día de despacho normal en dicho tribunal, exponiendo que se despachan 150 causas dentro de un día, pero las

⁶⁰ LILLO, RICARDO Y ALCAINO, EDUARDO. Op. Cit. Página 38.

⁶¹ LILLO, RICARDO Y ALCAINO, EDUARDO. Op. Cit. Página 39.

⁶² PALOMO VELEZ, DIEGO. Reformas de la ejecución civil y del proceso monitorio: La apuesta chilena por la tutela judicial efectiva y el debido proceso. En revista Estudios Constitucionales, Año 12, N° 1, 2014. Chile. Página 490.

nulidades e incidentes podían tomar una semana. El magistrado recuerda que “estamos ante un procedimiento escrito y que intervienen los funcionarios que proponen resoluciones, pero que son supervigiladas por el juez”. Agrega, que “el juez tiene la obligación que impone el impulso procesal de oficio, que significa hacer investigaciones sobre el patrimonio de los ejecutados y asimismo, advierte serias limitaciones”. Continúa señalando que “sobre todo respecto de pequeñas y medianas empresas es difícil buscar sus bienes tanto porque se requieren experticias que un magistrado no tiene y por otro, por ejemplo la Superintendencia de Instituciones Financieras no tiene una base de datos de las cuentas rentistas; el Registro Civil equivoca la tramitación de los oficios y toda respuesta positiva de que vehículos tiene la empresa, se asocia a X Rut. Todo lo cual frustra la expectativa de los trabajadores a quienes se les prometió pago dentro de quinto día, lo que es grave” agrega el magistrado, pues “al trabajador le interesa más que la sentencia declarativa a favor, el pago efectivo. De modo que se está produciendo un problema crucial que puede ir desacreditando la eficacia y rapidez de la reforma”. Continúa el magistrado, señalando “que por otro lado, la realización de embargos,

retiros de especie y remates requieren de gastos, por lo que evidentemente obtendrá el pago sólo quien pueda costearlos”⁶³.

Agrega la investigadora Daniela Marzi, que “no es un hecho que pase totalmente desapercibido en el sistema, la demora del cumplimiento de la sentencia”. Indica dicha autora que esta situación podría “constituir un fracaso rotundo de la reforma, en el sentido de que los juicios declarativos no se transformen en pago. Lo anterior está generando incentivos a producir conciliaciones en el tribunal laboral, pues asegura un pago aunque sea parcial. La dificultades en la ejecución en lo que respecta al cumplimiento de sentencia, es una mala señal en orden a que actuar en rebeldía en el juicio declarativo y simplemente esperar que intervenga cobranza constituye una forma eficaz de dilatar y eventualmente eludir la solución de la obligación”.⁶⁴

En la misma línea, el ministro de la Corte de Apelaciones de Santiago, señor Omar Astudillo, plantea que “necesariamente hay que distinguir entre los títulos laborales y previsionales, ya que los procedimientos son distintos

⁶³ MARZI, DANIELA. Implementación de la reforma procesal laboral en Chile. Centro de Estudios de la Justicia de Las Américas. 2009. Página 508. [En Línea] http://www.cejamericas.org/index.php/biblioteca/biblioteca-virtual/doc_download/7174-Implementaci%C3%B3n-de-la-reforma-laboral-en-chile.html [consultado: 1 de agosto de 2014]

⁶⁴ MARZI, DANIELA. Op. Cit. Página 520.

y sus resultados también, las causas previsionales cuentan con una medida de apremio muy fuerte, que es el arresto con lo cual se recupera cerca del 50%". Además, señala "no es lo mismo ejecutar un título individual, la sentencia de un solo trabajador, que ejecutar 3.000 o 5.000 títulos previsionales". Agrega el ministro, respecto del cumplimiento de la sentencia laboral "si un trabajador obtiene la sentencia que le otorga 10 millones de pesos, se encuentra con varios problemas. El primero es notificar. No tiene receptor de turno, así que debe pagar una notificación. La segunda dificultad es averiguar los bienes del empleador, el trabajador tiene que hacer una investigación. La tercera barrera es, proceder al embargo, sea con un receptor de turno, o, si el trabajador tiene dinero, pagando y le va salir caro. En cuarto lugar, trasladar los bienes y rematarlos. Esos problemas no los tienen las grandes empresas, que tienen mucho mejores precios por el volumen y sus costos individuales bajan. El cumplimiento de sentencias es un problema público y el Estado debe responder por ello. Corresponde a los tribunales juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, y amparar títulos a los que la ley les da toda la certeza para ser

cobrados. Otra forma de solución sería hacer más eficiente los mecanismos de averiguación de bienes, de traba de embargo, incluso en línea”⁶⁵.

En virtud de las deficiencias observadas en el cumplimiento de la sentencia laborales y de otros títulos ejecutivos laborales, a instancia del Instituto de Estudios Judiciales y de la Asociación de Abogados Laboralistas, se organizó un grupo de trabajo, con el apoyo de la OIT y del Centro de Estudios de Justicia de las Américas, el cual sesionó durante el año 2012, analizando la situación de la cobranza de los créditos en la jurisdicción laboral, identificando los principales problemas y sus causas, y analizando posibles soluciones. De dicho trabajo se elaboró un informe denominado "Bases para la reforma al sistema de ejecución en el proceso laboral".

Dicho informe, pone en cuestión problemas asociados a aspectos orgánicos y procedimentales.

⁶⁵ INSTITUTO CHILENO DE DERECHO PROCESAL. Ministro Omar Astudillo “La solución es desjudicializar la cobranza previsional, con una intervención judicial secundaria”. 4 de julio de 2012. (En línea) <http://www.ichdp.cl/ministro-omar-astudillo-la-solucion-es-desjudicializar-la-cobranza-previsional-con-una-intervencion-judicial-secundaria/> [consulta: 05 de agosto de 2014]

Se señala en dicho informe que la regulación procesal vigente impone la carga en el ejecutante, y permite que la sola voluntad del deudor se transforme en un obstáculo para el acreedor.

En dicho informe se analiza en primer lugar, el impacto de la creación de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional en la ejecución de las sentencias laborales. Indica el informe, que la reforma procesal laboral no consideró una reforma estructural del modelo del juicio ejecutivo, y los esfuerzos se agotaron en trasladar el problema a los nuevos juzgados de cobranza. Dichos juzgados se crearon para resolver el problema de sobrecarga de los juzgados laborales como consecuencia la cobranza previsional.

Agrega que en Santiago el cumplimiento de las sentencias alcanza a sólo 5% del ingreso el año 2011; y que por su parte respecto al término de causas, sólo el 1% comprende a la ejecución de sentencia, mientras que un 97% de cumplimiento se refiere a la cobranza previsional⁶⁶.

Continúa el análisis, señalando los aspectos procesales de la ejecución de las sentencias. El Código del Trabajo establece la aplicación supletoria del

⁶⁶ INSTITUTO DE ESTUDIOS JUDICIALES HERNAN CORREA DE LA CERDA Y OTROS. Op. Cit. Página 8.

Código de Procedimiento Civil, a falta disposición expresa y siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral, tal como lo señala el artículo 466 del Código del Trabajo.

Se indica que el modelo de ejecución, no difiere sustancialmente del que se pretendió abandonar, y del regulado en materia civil. No se verifican los principios y características que informan el procedimiento laboral, existiendo regulaciones que violentan dichos principios en la etapa de ejecución de las sentencias, afectándose los principios de la oralidad, inmediación, celeridad y gratuidad, tanto en el texto normativo como su aplicación práctica⁶⁷.

El informe señala las regulaciones que harían más difícil la ejecución de los títulos laborales:

a) Instrumentos obsoletos de ejecución: de partida, la aplicación de las normas del Código de Procedimiento Civil no se condice con la eficacia que pretende la reforma. El principal instrumento para hacerse pago sigue siendo el embargo de bienes del deudor. Esta modalidad, resulta muy compleja de realizar, tanto para los bienes muebles como para los

⁶⁷ INSTITUTO DE ESTUDIOS JUDICIALES HERNAN CORREA DE LA CERDA Y OTROS. Op. Cit. Página 9.

inmuebles y otros activos financieros. En el caso de los muebles resulta gravoso y poco eficaz. En caso de los inmuebles, exige información que permita su realización con éxito, de la cual no siempre se dispone, ya sea por el trabajador o por el tribunal. Cabe agregar, que la diligencia de embargo requiere que sea efectuada por un ministro de fe designado por el tribunal y cuya diligencia es financiada por el ejecutante, que muchas veces no cuenta con los recursos suficientes.

b) La individualización del deudor: el sistema actual no permite perseguir el crédito de parte de grupos de empresas, sucesión de empresas, ni de descentralización, si no han sido previamente condenados en la etapa declarativa. Dicha situación, hoy genera incidentes que se tramitan conforme a las normas del Código de Procedimiento Civil, lo que a juicio del informe atenta contra la inmediación y la celeridad.

c) Ocultamiento del patrimonio del deudor: no existe en la actualidad, una regulación adecuada sobre la transparencia patrimonial. Existe una utilización indiscriminada de herramientas como lo son las tercerías.

d) Concurso de acreedores: el desarrollo de instrumentos de crédito por parte de grandes acreedores, ha alterado el régimen habitual de prelación de

créditos, generándose garantías reales o superpreferencias, asimismo, atenta contra un óptimo resultado, la mejor información con la que cuentan los grandes acreedores, o los diversos contratos que celebran dichas instituciones con los deudores, los cuales, disminuyen considerablemente su patrimonio disponible para hacer efectivos los créditos laborales⁶⁸.

Luego de efectuar el diagnóstico de los problemas, se proponen una serie de soluciones que permitan dar mayor efectividad al cumplimiento de la sentencia laboral⁶⁹:

1) Separar la cobranza laboral y previsional: se señala que la recaudación de las cotizaciones previsionales ha tenido buenos resultados en los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, proponiéndose que solo dichas materias permanezcan bajo el conocimiento de dichos juzgados.

2) Ejecutar las sentencias por el Juzgado de Letras del Trabajo que las dicta: la experiencia en lo relativo al cumplimiento de las sentencias ante los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional ha sido negativa, no siendo más eficientes que la de aquellos juzgados que están a cargo del

⁶⁸ INSTITUTO DE ESTUDIOS JUDICIALES HERNAN CORREA DE LA CERDA Y OTROS. Op. Cit. Página 10.

⁶⁹ INSTITUTO DE ESTUDIOS JUDICIALES HERNAN CORREA DE LA CERDA Y OTROS. Op. Cit. Página 11 y siguientes.

cumplimiento de la sentencia que dicta. Se señalan ventajas respecto a que el cumplimiento sea efectuado por el tribunal que la dicta. Se piensa que se pueden recuperar alguno de los principios perdidos con la división de competencias, en especial la oralidad y la inmediación. Existiría, asimismo, un mayor compromiso del juez, pues tiene un cabal conocimiento del caso, lo que le permitiría resolver los incidentes con mayor facilidad y se promovería el uso de medias cautelares, pues el juez a cargo de sustanciar el juicio deberá prever su ejecución en el mismo tribunal.

Como medidas inmediatas en este punto, se propone extender las competencias del centro de notificaciones a todos los trámites de la ejecución, asimismo, radicar en un funcionario del tribunal la responsabilidad de organizar la ejecución en el juzgado, imponiéndose de las facultades necesarias, así como infraestructura, tecnología y personal que permitan un adecuado cumplimiento de las sentencias. Finalmente se propone eximir al juez de la redacción y firma las resoluciones de mero trámite, reservándose intervención para los incidentes.

3) Desjudicializar parcial y progresivamente la cobranza laboral: debe facultarse al juez para delegar las operaciones no jurisdiccionales que

comprende esta etapa, reservándose el juez solo la solución de cuestiones que exigen un pronunciamiento.

4) Regulación y control del órgano de cobranza: debe establecerse un sistema de control que garantice la transparencia e idoneidad de los encargados de la ejecución.

5) Oportunidad, diligencia y gratuidad en el cobro: el modelo de ejecución debe respetar el principio de gratuidad en la cobranza laboral. El Estado debe establecer un sistema, tal como el centro de notificaciones, a fin de permitir trámites oportunos, diligentes y gratuitos, tal como ocurre en juicio declarativo laboral. Es el mismo centro, quien, aumentando la dotación de sus funcionarios, debería cumplir las actuaciones de liquidación, notificación y embargo en la etapa ejecutiva.

6) Dotar de coerción al órgano de ejecución: la coerción pierde eficacia si esta se condiciona, o se le da un carácter subsidiario, para el caso de que el cumplimiento voluntario no tenga éxito, o se sujetará a otra condición, o bien, se exige autorización especial para su ejercicio. El órgano debe estar dotado de la potestad de aplicar los instrumentos disponibles con el apoyo de los órganos del Estado, siempre actuando dentro de límites a dicha

potestad, como lo son la idoneidad, adecuación y la proporcionalidad de las medidas a objeto de satisfacer del crédito reclamado. Se propone la imposición de sanciones, si el ejecutado no efectúa una declaración jurada de bienes, o bien incluya bienes de terceros u omita bienes susceptibles de embargo. El órgano que cumple la función de requerir el ejecutado debe estar dotado de facultades conminatorias y sancionadoras, sin necesidad de autorización previa y menos audiencia de los interesados.

7) Los apremios: se deben establecer sanciones para los casos en los que el deudor se rehúsa declarar sobre su patrimonio. Cabe recordar que, en materia de cobranza previsional, existe el arresto como medida de apremio, la cual resultó ser una herramienta eficaz en el cobro este tipo de créditos. También pueden imponerse multas a favor del acreedor.

8) Modificar el procedimiento de ejecución: en primer lugar se propone la tramitación conforme a las normas de procedimiento monitorio, todo lo que tenga relación con oposición de excepciones, tercerías y objeción a la liquidación del crédito, lo cual es más compatible con los principios del proceso laboral.

En segundo lugar la notificación personal sólo procederá si el juez lo dispone en caso de ampliación de la demanda ejecutiva.

En tercer lugar, deben establecerse facultades de investigación al juez o funcionario designado al efecto, principalmente a fin de indagar y asegurar el patrimonio del deudor.

En cuarto lugar, respecto de las facultades de embargo y de hacer efectiva las medidas cautelares dispuestas, debe llevarse a cabo conjuntamente con las facultades de información, debiendo requerirse a registros y bases de datos de organismos públicos y privados, para que, una vez verificada la información requerida, se embarguen bienes suficientes.

Finalmente, se puede exigir la comparecencia del ejecutado o terceros, a fin de que éstos presten colaboración, y aplicarse apremios a fin de garantizar su concurrencia de cumplimiento de dicha obligación.

9) Acceso a la información y embargo en línea: uno de los problemas actuales es el peligro de ocultación o distracción del patrimonio del deudor, que obstaculizan la dinámica ejecutiva. Se debe imponer legalmente al deudor un deber de colaboración de transparencia patrimonial. También deben existir terceros obligados con este deber de colaboración, ya sean

organismos públicos de control, o bien registrales. Una vez que se tenga acceso de información y decretado el embargo de los bienes, sólo debe bastar que el órgano de ejecución envíe una orden de retención de las cantidades concretas. Es necesario tener presente que, dentro de los principios formativos del procedimiento, el juez tiene facultades para impedir el fraude, la colusión y el abuso del derecho, el cual es el principio laboral de buena fe procesal. Además el juez del trabajo tiene una facultad para identificar a los obligados y singularizar su patrimonio. Estas facultades ya existentes, deben aplicarse plenamente en la etapa de ejecución de la sentencia a fin de exigir del ejecutado transparentar su patrimonio.

10) La función cautelar y las medidas de protección: se plantea que deben permitirse medidas provisionales de protección durante el desarrollo del proceso declarativo, a fin de proteger el cumplimiento de la sentencia. Tal como se señaló en el punto anterior, a través de los principios de la buena fe procesal y de las facultades cautelares que ofrecen Código del Trabajo, el juez debiese identificar en ese estado procesal el patrimonio del demandado, y establecer medidas cautelares, retenciones o bien imponiendo la obligación de declaración de patrimonio.

11) Extender los instrumentos de la cobranza previsional: la cobranza previsional tiene mejores resultados que la laboral, y eso se debe en parte a que la Ley N° 17.322 dispone medidas que facilitan la ejecución, las cuales debiesen extenderse al crédito laboral. Al respecto se propone:

a) Títulos ejecutivos emanados de la dirección del trabajo: se propone que las acciones administrativas que den cuenta del crédito laboral, tenga carácter de título ejecutivo para su cobro, al constatar el fiscalizador o el conciliador la existencia de deudas de remuneraciones, horas extras, vacaciones, etc., debiéndose emitir la respectiva resolución en forma mecanizada o electrónica que contenga la deuda actualizada de las multas respectivas.

b) La facultad de la dirección del trabajo de revisar la contabilidad y documentación: esta facultad que tienen los organismos previsionales, debe extenderse a la dirección del trabajo, luego de terminada la relación laboral.

c) Extender las garantías a las deudas laborales: la Ley N° 17.322, plantea dos garantías para las deudas previsionales; responsabilidad solidaria del arrendatario del empleador, y las garantías de los contratistas a la empresa principal.

d) Se plantea que el agente de cobranza deba consignar el crédito laboral en caso de negligencia en el cobro, tal como en materia de previsión se impone esta medida a la institución de previsión.

e) Se debe permitir ampliar la demanda ejecutiva respecto de quienes resulten responsables del crédito por la aplicación de las normas dirigidas a identificar al deudor que transparentar su patrimonio.

f) Se debe permitir la medida de apremio de arresto del deudor.

g) Se deben aplicar las penas del artículo 467 del Código Penal al que defraudare a otro en la sustancia, cantidad o calidad de las cosas o valores que le entregará en virtud de un contrato de trabajo.

h) Subrogación. La Ley N° 17.322, establece una subrogación en línea, mediante la retención de créditos que tiene el deudor en contra del Estado, como son las devoluciones de impuestos, la cual en este caso no solo se circunscribe al impuesto a la renta. Este tipo de subrogación debiese aplicarse de forma automática.

i) Debe consignarse previamente el derecho a recurrir y a oponerse a la ejecución.

12) El pago por subrogación y la compensación: se plantea solucionar la deuda a través estos dos modos de extinguir obligaciones, en caso que el deudor tenga crédito en contra de terceros.

Respecto de la subrogación conforme a lo establecido en el Código Civil, existe un acreedor del ejecutado, y por el solo ministerio de la ley dicho acreedor puede pagar el crédito al ejecutante en caso que éste tenga mejor derecho en razón de privilegio.

Respecto a la compensación, esta ópera cuando dos personas son deudoras y acreedoras recíprocas, una de otra, la cual opera por el solo ministerio de la ley.

13) Extender la responsabilidad en caso de sucesión de empresas y grupo de empresas: es importante perforar el velo corporativo a fin de comprender la responsabilidad personal de los directores de la empresa. En diversos países se impone la responsabilidad solidaria entre las empresas en casos de cambio de titularidad de las mismas. En el caso de una sucesión de la empresa se propone establecer la responsabilidad solidaria entre el nuevo empleador y el reemplazado, al igual que los casos de empresas integradas por pluralidad de sujetos, para que la solidaridad opere entre todos ellos. Es

importante que dicha responsabilidad pueda ser impuesta tanto en el juicio declarativo como en la etapa ejecutiva. Lo anterior podría evitar que el mismo acreedor ejecutado interponga tercerías.

14) Otras medidas dirigidas a garantizar la solución de los créditos laborales: en primer lugar, se propone que opere un sistema de garantías para enfrentar la insolvencia del empresario, mediante contrataciones de seguros, los cuales deben ser de cargo del empleador.

En segundo lugar, se propone mejorar la preferencia del crédito laboral en caso de insolvencia o quiebra. Se propone que la deuda laboral tenga un privilegio especialísimo, a la cual no le será oponible garantías reales, privilegio de mejor derecho, ni actos y contratos que lo dejen sin efecto.

En tercer lugar, hay otras medidas propuestas, que consisten en publicar un registro de deudores, limitar la contratación con el Estado, cancelar licencias, y establecer garantías reales para garantizar el pago de las obligaciones laborales.

Se puede observar en el análisis efectuado por este grupo de trabajo, que no es imposible mejorar el cobro de los créditos laborales,

principalmente si, como ya se ha señalado en esta memoria, se tiene en consideración el carácter alimentario del derecho laboral. Lo importante es asegurar a quienes recurren ante los tribunales del trabajo, no solo la obtención de una sentencia en plazos breves, sino que el Estado garantice un sistema rápido, y que no sea oneroso, que permita que lo dictaminado por un tribunal laboral de la República, pueda ingresar efectivamente en el patrimonio del trabajador que obtuvo en juicio.

4.2. Análisis estadístico de juicios de cumplimiento de sentencia laboral en la Región Metropolitana.

Para finalizar el presente trabajo, en esta memoria se analizaron causas de cumplimiento de sentencia, correspondientes a los años 2011, 2012 y 2013, circunscritas a la Región Metropolitana. Fueron estudiados los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago y San Miguel, el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo y el Juzgado de Letras de Colina, en atención a que se intentó abarcar todos los tipos de tribunales competentes para conocer de estas causas.

Los factores analizados fueron:

- 1) Porcentajes de término y de causas sin pago. Se consideró como término las causas donde existiera pago de lo ordenado en la sentencia, sin considerar reajustes o costas de la etapa de ejecución.
- 2) Promedio de días de término, desde el ingreso de la causa hasta el pago.
- 3) Porcentajes de causas pagadas voluntariamente y forzosamente
- 4) Tiempo de demora en la notificación del requerimiento de pago, desde el ingreso de la causa hasta su envío por carta certificada.
- 5) Si existe actividad investigativa de oficio por el tribunal, referido a si de oficio solicita información de domicilios y registro de vehículos al Servicio de Registro Civil e Identificación, existencia de depósitos bancarios a la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras o inscripción de propiedades al Conservador de Bienes Raíces.
- 6) Causales principales de no pago.

Se tomó como muestra aleatoria, 60 causas en el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, dividiéndolas en grupos de 20 por cada año; 30 causas del Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de San

Miguel, dividiéndose en grupos de 10; 30 causas del Juzgado del Trabajo de San Bernardo, dividiéndose en grupos de 10; y 15 causas del Juzgado de Letras de Colina, dividiéndose en grupos de 5⁷⁰.

El resultado correspondiente al estudio arrojó los siguientes resultados:

A) Porcentajes de término:

Año	JCLP Santiago	JCLP Miguel San	Juzgado del Trabajo San Bernardo	Juzgado de Letras de Colina
2011	65%	60%	60%	40%
2012	75%	70%	70%	60%
2013	65%	50%	50%	80%
TOTAL	68%	60%	60%	60%

B) Porcentajes de término por pago voluntario:

Año	JCLP Santiago	JCLP Miguel San	Juzgado del Trabajo San Bernardo	Juzgado de Letras de Colina
2011	53%	50%	83,33%	100%

⁷⁰ PORTAL INSTITUCIONAL DEL PODER JUDICIAL [en línea] www.poderjudicial.cl [consultado: 3 de agosto de 2014]

2012	86,6%	85,7%	100%	100%
2013	84,6%	100%	100%	100%
TOTAL	75,6%	77,7%	94,4%	100%

C) Porcentajes de término por pago forzado⁷¹:

Año	JCLP Santiago	JCLP Miguel San	Juzgado del Trabajo Bernardo San	Juzgado de Letras de Colina
2011	46,1%	50%	16,6%	0%
2012	13,3%	14,2%	0%	0%
2013	15,3%	0%	0%	0%
TOTAL	24,3%	22,2%	5,5%	0%

D) Porcentajes de causas sin término:

Año	JCLP Santiago	JCLP Miguel San	Juzgado del Trabajo Bernardo San	Juzgado de Letras de Colina
2011	35%	40%	40%	60%

⁷¹ El pago forzado incluye realización de bienes muebles, inmuebles y retención de impuesto a la renta.

2012	25%	30%	30%	40%
2013	35%	50%	50%	20%
TOTAL	31,6%	40%	40%	40%

E) Promedio de días de término:

Año	JCLP Santiago	JCLP Miguel San	Juzgado del Trabajo Bernardo San	Juzgado de Letras de Colina
2011	368 días	518 días	234 días	637 días
2012	136,7 días	129,8 días	208,1 días	65 días
2013	169,1 días	37,6 días	107,4 días	44,5 días
TOTAL	224,6 días	228,4 días	183,1 días	248 días

F) Promedio de días de término por pago voluntario:

Año	JCLP Santiago	JCLP Miguel San	Juzgado del Trabajo Bernardo San	Juzgado de Letras de Colina
2011	281,5 días	59 días	216 días	637 días
2012	94,6 días	59 días	208,1 días	65 días

2013	133,1 días	37,6 días	107,4 días	44,5 días
TOTAL	169,7 días	51,8 días	177,1 días	248 días

E) Promedio de días de término por pago forzado:

Año	JCLP Santiago	JCLP Miguel San	Juzgado del Trabajo San Bernardo	Juzgado de Letras de Colina
2011	468,8 días	978 días	320 días	No hay
2012	410 días	555 días	No hay	No hay
2013	367 días	No hay	No hay	No hay
TOTAL	415,2 días	766 días	320 días	No hay

F) Promedio de días desde ingreso de la causa hasta el envío por carta certificada del requerimiento de pago:

Año	JCLP Santiago	JCLP Miguel San	Juzgado del Trabajo San Bernardo	Juzgado de Letras de Colina
2011	35,1 días	4,6 días	18,9 días	15,5 días
2012	19,1 días	3 días	7,3 días	6,5 días

2013	9,7 días	3,3 días	5,1 días	15,4 días
TOTAL	21,3 días	3,6 días	10,4 días	12,4 días

G) Porcentajes de principales causales de no término de los procesos:

Causal	JCLP Santiago	JCLP Miguel San	Juzgado del Trabajo Bernardo	Juzgado de Letras de Colina
Sin Movimiento en todo el proceso por el ejecutante	5,2 %	41,6%	16,6%	0%
Oposición al embargo	5,2%	16,6%	18,3%	16,6%
Sin retiro de especies ni remate	10,5%	16,6%	16,6%	16,6%
Sin domicilio deudor	21%	18,3%	8,3%	33,3%
No hay bienes suficientes	57,8%	16,6%	5%	33,3%

En total general las causales se cumplimiento se expresan en los siguientes porcentajes:

Sin Movimiento en todo el proceso	16,3%
Oposición al embargo	10,2%
Sin retiro de especies ni remate	14,2%
Sin domicilio deudor	16,32%
No hay bienes suficientes	42,8%

H) Otros datos relevantes:

Se pudo constatar que el porcentaje de causas donde el tribunal realiza actuaciones de oficio, referente a indagar existencia de bienes del ejecutado, o averiguaciones de domicilios es bastante baja, y solo el Tribunal de Letras del Trabajo de San Bernardo y el Juzgado de Cobranza Laboral de San Miguel, presentan ese tipo de actuaciones, pero la suma sigue siendo baja. Así en el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de San Miguel, el porcentaje de causas en que el tribunal de oficio requirió algún tipo de información es de un 36,6%; mientras que en el Juzgado del Trabajo de San Bernardo la cifra alcanzo solo al 13,3%.

También se recopiló información respecto del porcentaje de causas que se acogieron al artículo 468 del Código del Trabajo, el cual permite el pago en cuotas por acuerdo de las partes. El porcentaje solo llega a un 5,92% del total de causas analizadas.

Cabe destacar que en el Juzgado de Cobranza Laboral de San Miguel, en el 100% de las causas, el tribunal de oficio requería la retención dispuesta en el artículo 467 del Código del Trabajo, como asimismo, dándose los presupuestos legales, ordenaba el embargo de bienes, también sin necesidad de solicitud de parte.

CONCLUSIONES.

El Estado tomó en cuenta la dificultad que existía para hacer valer los derechos de los trabajadores, por lo que impulsó el actual procedimiento laboral, a fin de asegurar la paz social. Dentro de las ideas rectoras, una de vital importancia, fue establecer una serie de principios formativos del procedimiento, que lograsen bajo los principios del impulso procesal de oficio, la oralidad, inmediación, la celeridad, la concentración, la buena fe, la gratuidad y la publicidad, lograr el objetivo expuesto.

Especial importancia, se estableció respecto del cumplimiento efectivo de lo ya resuelto, a fin de que lo ordenado a pagar mediante sentencia definitiva y ejecutoriada, pudiese entrar efectivamente en el patrimonio del demandante.

Las falencias observadas en el antiguo procedimiento, fueron recogidas por el Foro para la Reforma a la Justicia Laboral y Previsional, quienes manifestaron su absoluta preocupación por la falta de cumplimiento efectivo de la sentencia. Dicha inquietud se manifestó en el mensaje presidencial que dio origen a la Ley N° 20.087, el cual planteó, la necesidad

de una normativa especial respecto del cumplimiento del fallo, que permitiese dar agilidad al proceso de ejecución, a fin que la obligación establecida en una sentencia se haga efectiva en el breve plazo. De forma conjunta, planteó la necesidad de establecer un tribunal especial que se hiciera cargo de dicho cumplimiento, con una estructura administrativa moderna, que permitiese lograr los fines propuestos.

Todo lo anterior, quedó plasmado en el Párrafo 4º, del Libro V, del Código del Trabajo, en el cual, dentro de sus normas, se advierte que será principio fundamental en esta etapa, el impulso procesal de oficio. Asimismo, las normas del ordenamiento común sólo tendrán un carácter supletorio, y se aplicarán mientras no contravengan los principios del derecho procesal del trabajo.

Sin embargo, a la luz del estudio expuesto, así como de las apreciaciones efectuadas por distintos operadores del derecho, se da cuenta de una insuficiente celeridad en lograr un pago efectivo, incluso quedando un porcentaje importante de causas sin cumplimiento alguno.

La hipótesis de este trabajo, consistente en que la efectiva aplicación de los principios que informan el procedimiento ordinario laboral, para que en

definitiva la parte que obtuvo en procedimiento declarativo pueda alcanzar la plena efectividad de lo obtenido, no han tenido una plena aplicación al día de hoy, a pesar de las reformas introducidas por las Leyes N° 20.022, 20.023 y 20.087, manteniéndose las dificultades y falencias en el cumplimiento efectivo de la sentencia laboral, retrasándose o no obteniéndose el pago efectivo, lo que se intentó demostrar o descartar mediante el estudio de 135 causas radicadas en distintos tribunales de la Región Metropolitana.

Se pudo determinar que existe un cumplimiento de alrededor del 60%, en los cuales el trabajador obtiene el pago de lo determinado en la sentencia declarativa, el cual es absolutamente superior al 21,1% registrado previo a la reforma.

Sin embargo es necesario poner atención en los plazos promedios en que se obtiene el pago efectivo. Existe un promedio de más de 224 días, lo que es una cifra absolutamente alta, que se asemeja e inclusive supera levemente a los tiempos en que se demoraba el pago en el procedimiento antiguo. Es más, si no fuera por el alto número de pagos voluntarios, el cual alcanza al 75,6% en la jurisdicción de Santiago, el promedio de días de

pagos sería absolutamente superior, el cual alcanzaría a los 415 días, sólo en la misma jurisdicción ya señalada, que es precisamente la cual alberga el mayor número de causas por cumplimiento de sentencia en el país, aproximadamente unas 3.000 por año.

Estas cifras, sólo nos pueden hacer sostener, que la celeridad propuesta, así como la aplicación de los diversos principios formativos del procedimiento laboral, no están teniendo una aplicación efectiva que permita reducir el tiempo de espera, a fin de lograr el cumplimiento íntegro de la sentencia.

A juicio de este memorista, existe una excesiva aplicación del procedimiento civil, y por otro lado, los jueces no estarían aplicando de forma rigurosa el principio de impulso procesal de oficio, pues sólo se están limitando en la mayoría de los casos, a requerir de pago al deudor, incluso en casos en que dicha notificación es fallida, se ordena a la parte ejecutante aportar nuevos antecedentes y a notificar el requerimiento mediante receptor judicial; siendo la generalidad de las diligencias, solicitada por la parte ejecutante, no tomando el juez un papel activo.

Por otro lado, se ha podido observar, que la falta de gratuidad en lo que se refiere a las actuaciones de receptor, ha atentado gravemente contra los fines del procedimiento, en especial el lograr obtener un pago en tiempo breve. Incluso en las causas donde se litiga con privilegio de pobreza, las actuaciones de los receptores son en demasía lentas, no imponiendo el tribunal la celeridad necesaria.

Además, otro punto detectado, es que el artículo 471 del Código del Trabajo, no ha sido aplicado en su letra, pues siempre se está exigiendo que el tribunal ordene el embargo de bienes, como requisito previo a la traba de embargo.

Para este memorista, la existencia de principios formativos, deben ir de la mano de un procedimiento que les permita una absoluta expresión; el mecanismo actual del procedimiento de cumplimiento de la sentencia laboral, no permite que los principios formativos del procedimiento puedan ser aplicados, pues en la práctica, la aplicación propuesta ha sido débil, y tanto tribunales como receptores sigan mecánicamente aplicando la normativa común, lo cual atenta contra los principios propuestos.

Si bien es necesaria una reforma estructural en el procedimiento de ejecución laboral, estableciendo un procedimiento absolutamente distinto del actual procedimiento de ejecución civil, con la normativa ya existente se pueden realizar avances. Los jueces están investidos de facultades suficientes que permitan un cumplimiento efectivo y oportuno. Así, se pueden aplicar funciones que permitan determinar el patrimonio del deudor, mediante la expedición de oficios a todo tipo de organismos públicos y privados, aumentar la conexión en línea de los distintos organismos que permitan determinar tanto la existencia, y ubicación de bienes o de deudores. Estas facultades, debiesen aplicarse de forma constante, una vez certificado el no pago de la deuda, sin necesidad de requerimiento de parte.

Por otro lado, el juez debiese simplificar los trámites del procedimiento de apremio, a fin de evitar las dilaciones innecesarias, como asimismo, dar instrucciones precisas a los ministros de fe, a fin de que efectúen las diligencias, tanto de embargo como de retiro de forma rápida y expedita.

Si no se efectúan cambios tanto normativos como en la apreciación subjetiva de los órganos de administración de justicia, de nada servirán la existencia de los principios formativos del procedimiento laboral pues estos

seguirán no teniendo aplicación suficiente, con lo cual puede surgir el problema de no lograr que la pretensión del trabajador pueda ser satisfecha.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL [En línea]
<http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/tribunales-laborales> [consultado: 14 de julio de 2014].
- 2.- BURGOS SALAS, VICENTE. 2010. Procedimiento Ordinario en el nuevo sistema procesal laboral. Memoria de Grado Facultad de Derecho Universidad de Chile.
- 3.- CASTRO PEZOA, MAURICIO. 2007. Análisis jurídico y comparativo a la Ley N° 20.087 sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del código del trabajo. Memoria de Grado Facultad de Derecho Universidad de Chile.
- 4.- FEIL PONCIANO, VERA LUCIA. Mecanismos para aumentar la efectividad de la ejecución de la sentencia en el proceso brasileño. [En Línea]http://cejamericas.org/index.php/biblioteca/biblioteca-virtual/doc_download/7287-mecanismos-para-aumentar-la-efectividad-de-

[la-ejecucion-de-sentencia-en-el-proceso-civil-brasileno](#) [consulta: 6 de enero de 2014].

5.- FORO PARA LA REFORMA DE LA JUSTICIA LABORAL Y PREVISIONAL, 2002. Bases Fundamentales para la reforma de la justicia laboral y previsional, Santiago.

6.- GAZMURI, CONSUELO. 2004. La justicia del trabajo en Chile; realidad y perspectivas. Santiago. Cuadernos de investigación, Dirección del Trabajo.

7.- HISTORIA DE LA LEY N° 20.022 QUE CREA TRIBUNALES LABORALES Y DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL EN LAS COMUNAS QUE INDICA. Biblioteca del Congreso Nacional. 2005. Chile.

8.- HISTORIA DE LA LEY N° 20.028 QUE SUSTITUYE EL PROCEDIMIENTO LABORAL CONTEMPLADO EN EL LIBRO V DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. Biblioteca del Congreso Nacional. 2006. Chile.

9.- INSTITUTO CHILENO DE DERECHO PROCESAL. Ministro Omar Astudillo “La solución es desjudicializar la cobranza previsional, con una intervención judicial secundaria”. 4 de julio de 2012. (En línea)

<http://www.ichdp.cl/ministro-omar-astudillo-la-solucion-es-desjudicializar-la-cobranza-previsional-con-una-intervencion-judicial-secundaria/>

[consulta: 05 de agosto de 2014].

10.- INSTITUTO DE ESTUDIOS JUDICIALES HERNAN CORREA DE LA CERDA Y OTROS. Bases para la reforma al sistema de ejecución en el proceso laboral. Informe Ejecutivo. Chile. 2013.

11.- LANATA, GABRIELA. 2011. Manual de Proceso Laboral. Chile. 2° Edición.

12.- LILLO, RICARDO Y ALCAINO, EDUARDO. 2013. Reporte sobre el funcionamiento de la Reforma a la Justicia Laboral en Chile. Centro de Estudios de Justicia de Las Américas. Chile.

13.- MARZI, DANIELA. Implementación de la reforma procesal laboral en Chile. Centro de Estudios de la Justicia de Las Américas. 2009. Página 508.

[En Línea] <http://www.cejamericas.org/index.php/biblioteca/biblioteca->

virtual/doc_download/7174-implementaci%C3%B3n-de-la-reforma-laboral-en-chile.html [consultado: 1 de agosto de 2014].

14.- MENDEZ SERQUEIRA, GABRIEL. 2007. Reforma al procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago. Universidad de Chile. Facultad de Derecho.

15.- PALOMO VELEZ, DIEGO. Reformas de la ejecución civil y del proceso monitorio: La apuesta chilena por la tutela judicial efectiva y el debido proceso. En revista Estudios Constitucionales, Año 12, N° 1, 2014. Chile.

16.- PORTAL INSTITUCIONAL DEL PODER JUDICIAL [en línea] www.poderjudicial.cl [consultado: 3 de agosto de 2014].

17.- TAPIA GUERRERO, FRANCISCO Y EQUIPO DE ACADEMIA JUDICIAL. Manuel de juicio del trabajo. 2008. 1° Edición. Chile.