



**UNIVERSIDAD DE CHILE**  
**FACULTAD DE DERECHO**

---

**DE LOS RECURSOS**  
**EN MATERIA LABORAL**  
**EN ESPECIAL DE LA NULIDAD**

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

PAULA ESCOBAR DÍAZ  
MARIA FERNANDA ESPINOSA MEZA

Profesor Guía: María Eugenia Montt Retamales

---

Santiago, Chile 2009

## **TABLA DE CONTENIDO**

	Página
INTRODUCCION	5
<b>CAPITULO I</b>	<b>9</b>
DE LOS RECURSOS PROCESALES EN MATERIA LABORAL	
1.1. Disposiciones Generales sobre los Recursos	9
1.2. Análisis Particular de los Recursos	10
1.2.1 Recursos Ordinarios	11
1.2.2 Recursos Extraordinarios	26
<b>CAPITULO II</b>	<b>30</b>
LEY N° 20.087 que Modifica el Procedimiento Laboral	
2.1. Aspectos Generales de la Ley N° 20.087	30
2.2. Principales Modificaciones Introducidas por la Ley N° 20.087	35
2.2.1 La Competencia	35
2.2.2 Reglas Comunes	36
2.2.3 Procedimiento de Aplicación General	37
2.2.4 Procedimiento de Tutela Laboral	41
2.2.5 Procedimiento monitorio	43
2.2.6 Procedimiento de Reclamación de Multas y demás resoluciones administrativas	44
2.2.7 Prácticas antisindicales y desleales	44
2.3. Modificaciones Introducidas por la Ley N° 20.087	45

en materia de Recursos	
2.3.1 Recurso de Reposición	45
2.3.2 Recurso de Apelación	46
<b>CAPITULO III</b>	<b>50</b>
LEY N° 20.260 QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LA LEY N° 20.087	
3.1. Historia de la Ley N° 20.260	50
3.2. Análisis Particular de los Recursos contemplados en la Ley N° 20.260	58
3.2.1 Recurso de Reposición	59
3.2.2 Recurso de Apelación	60
3.2.3 Recurso de Nulidad	62
3.2.4 Recurso de Unificación de Jurisprudencia	63
<b>CAPITULO IV</b>	<b>68</b>
DEL RECURSO DE NULIDAD	
4.1. De la Nulidad en General	68
4.2. De la Nulidad en Materia Laboral	72
4.2.1 Concepto	74
4.2.2 Características	75
4.2.3 Tribunales que intervienen	76
4.2.4. Requisitos para la interposición del recurso	77
4.2.5 Plazo para interponer el recurso	78
4.2.6 Titular del recurso	79
4.2.7 Resoluciones contra las cuales procede	82

4.2.8	Causales de procedencia	82
4.2.9	Tramitación del Recurso de Nulidad	88
4.2.10	Efecto de la concesión del recurso	94
4.2.11	Fallo del recurso	94
4.2.12	Recursos en contra de la sentencia que se Pronuncia acerca del Recurso de Nulidad	97
4.3.	Esquema Comparativo entre el Recurso de Nulidad Laboral, el Recurso de Casación y el Recurso de Nulidad Penal	98
CONCLUSIÓN		113
BIBLIOGRAFÍA		118
ANEXOS I: Ley N° 20.087		
ANEXOS II: Ley N° 20.260		

## INTRODUCCIÓN

Desde la entrada en vigencia de la reforma procesal penal han venido sucediéndose diversas modificaciones al sistema procesal. El legislador tomando en consideración las diversas modificaciones que han sucedido en Europa y en algunos países americanos ha estimado que el sistema procesal chileno debe descansar en los principios de oralidad, inmediatez, oficialidad, publicidad y concentración, entre otros.

La reforma a la justicia laboral y previsional ha sido una de las grandes preocupaciones el último tiempo, lo que ha dado origen a una serie de normas o leyes que han tenido por objeto velar por los procesos de implementación y consolidación de la nueva justicia laboral y previsional.

El inicio de la reforma tuvo su hito inicial con la promulgación el año 2005 de las Leyes N° 20.022 y N° 20.023. La primera de ellas, duplicó el número de jueces y juzgados laborales existentes en el país y creó los tribunales especializados de cobranza laboral y previsional, que según los plazos originales que contemplaba la ley que les dio origen, debían haber iniciado su trabajo el 31 de marzo de 2007. La segunda, estableció un procedimiento ejecutivo de cobranza de las deudas previsionales, con el objeto de hacerlas más rápidas y eficientes. Finalmente se aprobó la Ley N° 20.087 que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el título V del Código del Trabajo, estableciendo nuevos procedimientos del trabajo.

En lo procedimental, la Ley N° 20.087 establece un procedimiento ordinario, uno ejecutivo y tres especiales; el de tutela de derechos fundamentales, el monitorio y el de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas. Además establece como principios formativos de estos procesos la oralidad, la publicidad, la concentración, la inmediatez, el impulso procesal de oficio, la celeridad, la buena fe, la bilateralidad de la audiencia y la gratuidad.

Sin embargo, aun cuando las leyes N° 20.022 y N° 20.087 fueron aprobadas durante el año 2005, su plena puesta en marcha y consolidación se encontraba postergada hasta el 1 de marzo de 2007, fecha en que debían entrar a regir, vigencia que posteriormente fue aplazada por la Ley N° 20.164 al 1° de marzo de 2008, estableciendo además plazos diferidos respecto de las diversas regiones del país.

Con el objeto de asegurar la eficacia y oportunidad en el funcionamiento de esta nueva justicia, se consideró necesario practicar una revisión exhaustiva de las normas aprobadas, para lo cual se hizo necesario el estudio de propuestas de perfeccionamiento de la Ley N° 20.087, manteniendo, en todo caso, el modelo y los principios rectores del procedimiento contenidos en dicha ley. Producto de estos anhelos, es que fue presentado por la Presidenta de la República un proyecto de ley que introduce modificaciones al Libro V del Código del Trabajo, reformado por la Ley N° 20.087, que busca modificar las normas de procedimiento, fundamentalmente para corregir ciertas imperfecciones descubiertas y reforzar algunos aspectos esenciales del nuevo sistema procesal laboral, tales como la celeridad, la oralidad y el régimen de recursos, entre otros. Este proyecto de ley fue finalmente promulgado el día 28 de marzo del presente año, como la Ley N° 20.260.

La Ley N° 20.260 ha sido la última dictada, hasta el momento, para llevar a cabo la implementación de la reforma a la justicia laboral en el país, la que justamente ha coincidido con la puesta en marcha de esta transformación el día 31 de marzo del presente año, en las regiones de Atacama, Magallanes y la Antártica Chilena.

Esta ley introduce diversas modificaciones al procedimiento laboral regulado por la Ley N° 20.087, siendo de gran relevancia lo relativo a los Recursos Procesales. Esta materia sufre una completa transformación toda vez que se restringe absolutamente la posibilidad de interponer el recurso de apelación y se incorporan nuevos recursos a la judicatura laboral, tales como el recurso de nulidad y el de unificación de jurisprudencia.

Ya durante la tramitación de la Ley N° 20.087 se hicieron presente ciertas opiniones en cuanto a la necesidad de modificar el régimen de recursos contemplado, no sólo en cuanto a limitar el recurso de apelación sino en cuanto a reformar más profundamente el sistema.

En materia de recursos, el Mensaje del Ejecutivo que dio origen a esta reforma proponía establecer un recurso especial de apelación que sólo podía tener por objeto revisar la sentencia de primera instancia en tres casos, a) cuando esta hubiere sido dictada con infracción de normas; b) cuando en la determinación de los hechos declarados como probados por el tribunal de primera instancia se hubieran infringido en forma manifiesta las normas sobre apreciación de la prueba; y c) cuando el objeto del recurso fuera a alterar la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal superior.

Esta propuesta inicial fue sustituida durante el primer trámite constitucional del proyecto en la Cámara de Diputados por un sistema en el que el recurso de apelación se reserva para las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien sobre medidas cautelares y las resoluciones que fijan el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social. La sentencia definitiva por su parte, sólo será susceptible de un recurso especial de nulidad, que procede en los casos taxativamente señalados en la ley.

En adelante, los recursos en materia laboral se regirán por las normas establecidas en la Ley 20.260 y supletoriamente por las normas establecidas en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil. En definitiva, en esta materia, más que una modificación al sistema de recursos contemplado en el nuevo procedimiento laboral, se deja toda su regulación a cargo de esta nueva ley.

Es importante tener presente que la reforma al procedimiento laboral no es sólo un tema procesal, sino que por el contrario, se trata de un cambio de fondo a nuestra legislación, que tendrá importantes consecuencias, en el ámbito de conducción de los recursos humanos.

En vista de los recientes acontecimientos tales como; la publicación de la Ley N° 20.260, el 28 de marzo de 2008 y la puesta en marcha gradual de la reforma laboral a partir del 31 de marzo del mismo año, resulta innegable la importancia que reviste un estudio acabado de cómo se fue originando esta transformación y de la normativa legal aplicable al nuevo procedimiento laboral, en especial, a nuestro parecer, del sistema de recursos imperantes en materia laboral, con todas las innovaciones implementadas.

En consideración a lo expuesto, la presente Memoria, haciéndose cargo de la trascendencia y complejidad del tema, tiene como objeto particular analizar la Ley N° 20.260, específicamente en lo relativo al párrafo 5° De los Recursos. Para ello, en la primera parte de este trabajo, pretendemos entregar una visión general de la normativa que regula a los recursos procesales y un análisis de los recursos judiciales en general. Luego analizaremos brevemente las principales modificaciones introducidas por la Ley N° 20.087 y particularmente en cuanto a las modificaciones introducidas en materia de recursos, para luego estudiar la historia de la Ley N° 20.260 y analizar cada uno de los recursos que esta nueva ley incorpora al ordenamiento jurídico laboral. Concluimos este trabajo con un estudio de la nulidad en general, para terminar analizando el recurso de nulidad laboral introducido por la Ley N° 20.260 y sus semejanzas y diferencias con el tradicional Recurso de Casación.

En definitiva, este trabajo, pretende ser una herramienta útil para comprender en su conjunto, las modificaciones que en materia laboral se han introducido al régimen de recursos procesales existente en materia laboral.



## **Capítulo 1: De los Recursos Procesales en Materia Laboral**

En este capítulo, procederemos a analizar los recursos procesales existentes en materia laboral, regulados por el Párrafo 5° del Capítulo II del Libro V del Código del Trabajo antes de las modificaciones introducidas primero por la ley 20.087 y luego por la ley 20.260.

### **1.1 Disposiciones Generales sobre los Recursos**

Los recursos judiciales pueden conceptualizarse como aquellos medios que la ley concede a la parte que se cree perjudicada por una resolución judicial para obtener que sea modificada o dejada sin efecto por el mismo juez que la dictó o por otro de grado superior.<sup>1</sup>

Por otra parte, podemos definir recurso como el acto jurídico procesal de parte o de quien tenga legitimación para actuar, mediante el cual se impugna una resolución judicial, dentro del mismo proceso que se pronunció, solicitando su revisión a fin de eliminar el agravio que sostiene que se le ha causado con su dictación.

Asimismo, podemos señalar que el recurso es el medio técnico que ejerce una parte dentro del proceso en que se dicta una resolución para la impugnación y subsanación de los errores de que eventualmente puede adolecer una resolución judicial, dirigido a provocar la revisión de la misma, ya sea por el Juez que la dictó o por otro de superior jerarquía.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> CASARINO, Mario, *Manual de Derecho Procesal Civil*, Tomo IV, Editorial Jurídica, Santiago, Chile, año 2005, p. 119

<sup>2</sup> MATURANA, Cristian, *Los Recursos*, Escuela de Derecho, Universidad de Chile, año 2008, p. 3

Los recursos en materia laboral se encuentran regulados en el Párrafo 5° del Capítulo II del Libro V del Código del Trabajo y supletoriamente por las normas del Código de Procedimiento Civil.

El Artículo 463 del Código del Trabajo establece que en los juicios laborales tendrán lugar los mismos recursos que proceden en los juicios ordinarios civiles y se les aplicarán las mismas reglas en todo cuanto no se encuentre modificado por las normas del párrafo 5° del Capítulo II del Libro V del Código del Trabajo. En virtud de esta norma, el Código del Trabajo reconduce la regulación en materia laboral de los recursos a las normas de aplicación general establecidas en el Código de Procedimiento Civil.

En virtud de lo anterior, podemos señalar que en materia laboral proceden los recursos de aclaración, rectificación o enmienda, de reposición, de apelación, de casación en el fondo y en la forma y de revisión, recursos que en el sistema procesal se llaman ordinarios, pero también existen, confirmados por una antigua y reiterada jurisprudencia, los recursos de hecho y de queja que se conocen como extraordinarios. En definitiva, a la fecha, el sistema de recursos en materia laboral mantiene, en términos generales, la idea de los recursos civiles, pero altera la oportunidad para hacerlos valer.

Cabe precisar que el análisis de los recursos procesales que haremos a continuación está referido a las disposiciones contenidas por el Código del Trabajo antes de la entrada en vigencia de la ley 20.260 que modifica el sistema de recursos que estudiaremos a continuación.

## **1.2 Análisis particular de los Recursos**

Los recursos procesales suelen clasificarse atendiendo a distintos puntos de vista. La clasificación más usual en materia de recursos es aquella que los divide en recursos ordinarios y extraordinarios. Esta clasificación tiene un doble significado. Por una parte,

se basa en la procedencia de él o los recursos respecto de la mayoría de las resoluciones judiciales, por lo que, en consecuencia, será ordinario el recurso que procede contra la mayoría de las sentencias y, en cambio, tendrá el carácter de extraordinario el recurso que sólo procede en contra de ciertas y determinadas resoluciones.

Por otra parte, y en atención a las causales que se consideran por el legislador para la interposición del recurso, será ordinario el recurso respecto del cual el legislador no ha establecido causales específicas para determinar su procedencia, posibilitándose su interposición a una parte por la sola concurrencia del perjuicio o agravio causado por una resolución, siendo extraordinario el recurso respecto del cual el legislador ha establecido causales específicas para determinar la procedencia de éste, no posibilitándose su interposición a una parte por la sola concurrencia del perjuicio o agravio causado por una resolución. Además, podemos señalar que estos recursos proceden solo en contra de ciertas y determinadas resoluciones judiciales.<sup>3</sup>

Son recursos ordinarios los de aclaración, rectificación o enmienda; reposición, apelación, casación en el fondo y en la forma. Los restantes pueden considerarse recursos extraordinarios. A continuación, pasaremos a analizar en detalle cada uno de los recursos que proceden en materia laboral.

### **1.2.1 Recursos ordinarios**

#### **a) El Recurso de Aclaración, Rectificación o Enmienda**

El Artículo 182 del Código de Procedimiento Civil establece, en la primera parte de su inciso primero, el principio denominado “desasimiento del tribunal”, según el cual, notificada una sentencia definitiva o interlocutoria a alguna de las partes, no podrá el tribunal que la dictó alterarla o modificarla en manera alguna.

---

<sup>3</sup> Ibid. p. 23

El instante preciso en que se produce en nuestra legislación el desasimiento del tribunal es a partir del momento en que la sentencia definitiva o interlocutoria es notificada a cualquiera de las partes del proceso y desde ese instante precluye por consumación la facultad del tribunal de alterarla o modificarla en manera alguna.

Como excepción a este principio del desasimiento del tribunal, se establece la aclaración, rectificación o enmienda en la segunda parte del inciso primero del Artículo 182 del Código de Procedimiento Civil, en virtud del cual el tribunal, luego de notificada una sentencia a cualquiera de las partes del proceso, puede aclarar sus puntos oscuros o dudosos, salvar las omisiones y rectificar los errores de copia, de referencia o de cálculos numéricos que aparezcan de manifiesto en dicho fallo.<sup>4</sup>

El recurso de rectificación o enmienda es el medio que la ley concede a las partes para obtener que el mismo tribunal que dictó una sentencia definitiva o interlocutoria, quien actuando de oficio o a requerimiento de alguna de las partes del proceso, salve las omisiones o rectifique los errores de copia, de referencia o de cálculos numéricos que aparezcan de manifiesto en la misma sentencia.

De acuerdo a lo previsto en el Artículo 182 del Código de Procedimiento Civil, el recurso de aclaración, rectificación y enmienda puede ser ejercido respecto de las sentencias definitivas e interlocutorias. No obstante, se ha interpretado por la generalidad de la doctrina que igualmente puede ser ejercido respecto de autos y decretos, ejerciendo el tribunal la facultad que le otorga la ley de corregir los vicios del procedimiento.

De acuerdo con la norma general, la ley concede a las partes el derecho de interponer este recurso, pero además, le confiere al propio tribunal que dictó la resolución la

---

<sup>4</sup> Ibid. p. 51

facultad de proceder de oficio, como expresamente lo establece el Artículo 184 del Código de Procedimiento Civil.

En cuanto al plazo para interponerlo, la ley distingue según si han de hacerlo las partes o si el tribunal ha de proceder de oficio. Respecto de las partes, la ley no señala un plazo dentro del cual deban interponerlos, pudiendo, por lo tanto, hacerlo en cualquier momento, aún cuando se trate de fallos firmes o ejecutoriados o se trate de fallos respecto de los cuales hubiere algún otro recurso pendiente. Si es el propio tribunal que dictó la resolución quien de oficio desea aclarar o interpretar el fallo o rectificarlo o enmendarlo, deberá hacerlo dentro del plazo de cinco días que le señala la ley, plazo que empezará a correr desde la primera notificación de la sentencia.

En ambos casos, o sea, cuando actúa a petición de parte o motu proprio, no puede llegar a alterar lo substancial de la decisión.

Cabe precisar que, en materia laboral, este recurso se regula íntegramente por las disposiciones del Código de Procedimiento Civil, no existiendo norma laboral alguna que se refiera a él.

## **b) El Recurso de Reposición**

Este recurso es de gran importancia porque se interpone durante toda la primera instancia para corregir vicios en que se pueda incurrir. Es aquel recurso ordinario de retractación que emana de las facultades jurisdiccionales de los tribunales.

La reposición es el más simple de todos los recursos y de más ordinaria frecuencia, y se lo define como “el acto jurídico procesal de impugnación que emana exclusivamente de

la parte agraviada, y que tiene por objeto solicitar al mismo tribunal que dictó la resolución que la modifique o deje sin efecto”.<sup>5</sup>

De acuerdo al Artículo 181 del Código de Procedimiento Civil, este recurso sólo procede en contra de autos y decretos. No obstante, es también procedente en forma excepcional en contra de determinadas sentencias interlocutorias.

De acuerdo con las normas del Código de Procedimiento Civil, habría un plazo de 5 días para interponerlo, aunque con la limitación señalada en el Artículo 464 del Código del Trabajo, que dice que la solicitud de reposición de una resolución pronunciada en un comparendo debe interponerse y resolverse en el acto, lo que tiene por objeto velar por los principios de la oralidad y celeridad que debe imperar en los juicios laborales. El recurso de reposición debe ser interpuesto ante el mismo tribunal que dictó la resolución, al que le corresponderá conocer y resolverlo.

Cabe señalar que el Artículo 442 inciso final del Código del Trabajo dispone que, contra la resolución que recibe la causa a prueba y cita a las partes a audiencia de conciliación y prueba, sólo procederá el recurso de reposición, el que deberá interponerse dentro de tercero día de notificada la resolución por cédula y no cinco días como se establece para el juicio ordinario civil.

### **c) El Recurso de Apelación**

El recurso de apelación es la institución contemplada por el legislador para los efectos de materializar en nuestro ordenamiento jurídico la doble instancia. Definimos este recurso como “el acto jurídico procesal de la parte agraviada o que ha sufrido un gravamen irreparable con la dictación de una resolución judicial, por medio del cual solicita al tribunal que la dictó que eleve el conocimiento del asunto al tribunal superior

---

<sup>5</sup> Ibid. p. 60.

jerárquico con el objeto de que éste la enmiende con arreglo a derecho”<sup>6</sup>. Por su parte, el Artículo 186 del Código de Procedimiento Civil señala que “El recurso de apelación tiene por objeto obtener del tribunal superior respectivo que enmiende con arreglo a derecho la resolución del inferior”<sup>7</sup>.

El fundamento de la existencia de una segunda instancia radica en disminuir la posibilidad de error en las decisiones judiciales que resuelven asuntos controvertidos. Para ello, se trata de que el mismo asunto sea visto en dos oportunidades y por distintos jueces, quienes revisan tanto los hechos que se han tenido por establecidos, como los fundamentos de derecho que se han invocado.

El requisito genérico para interponer el recurso de apelación consiste en que el recurrente estime que la resolución de que apela le ha causado “agravio”, entendiéndose por tal el que se genera con motivo de no haber obtenido una parte con la dictación de la resolución de todo lo que se pretendía dentro del proceso. En consecuencia, puede apelar no sólo la parte vencida, sino también la vencedora cuando no obtiene todo lo pedido.

En materia civil, el recurso de apelación se encuentra regulado en el Título XVIII del Libro I del Código de Procedimiento Civil, Artículos 186 a 230. Como ya lo hemos señalado, en materia laboral, estas normas son de aplicación supletoria respecto de las que contiene sobre el mismo recurso el Párrafo 5º del Libro V del Código del Trabajo. De acuerdo con el artículo 465 del Código del Trabajo, sólo son apelables las sentencias definitivas de primera instancia, las resoluciones que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación y las que se pronuncien sobre medidas precautorias. En cuanto a estas últimas, cabe precisar que la apelación de la resolución que otorgue una medida o rechace su alzamiento se concederá en el solo efecto devolutivo.<sup>8</sup> Ejemplo de

---

<sup>6</sup> Ibid. p. 77.

<sup>7</sup> Artículo 18 Código de Procedimiento Civil.

<sup>8</sup> HUMERES, Héctor, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Editorial Jurídica, Santiago, Chile, año 2004, p. 324.

resoluciones que, sin constituir sentencia definitiva, ponen término al juicio, son la resolución que declara abandonado el procedimiento y la que acoge el desistimiento de la demanda. Entre las que resuelven sobre una medida precautoria, podemos nombrar la que decreta una prohibición de celebrar actos o contratos o la que dispone la retención de bienes determinados.

Asimismo, el Código del Trabajo señala algunas resoluciones que por disposición expresa de ley son inapelables, tales como las señaladas en los artículos 446 inciso 2º parte final y 449 inciso 3º parte final. Además, tal como señalamos precedentemente, según el inciso 4º del artículo 442 del Código del Trabajo, la resolución que recibe la causa a prueba sólo es susceptible del recurso de reposición, no procediendo, por lo tanto, la apelación subsidiaria.

De conformidad al artículo 465 del Código del Trabajo, este recurso debe interponerse dentro del plazo fatal de quinto día, contado desde la notificación de la respectiva resolución a la parte que lo entabla. Como todo recurso, debe interponerse por la parte agraviada y debe reunir dos requisitos esenciales: a) debe el apelante fundarlo someramente, y b) debe formular peticiones concretas respecto a la resolución apelada. Dictada una sentencia definitiva o interlocutoria por el Tribunal del Trabajo y transcurrido el plazo de 5 días para interponer el recurso sin que él se haya formulado, la sentencia queda firme. Si se apela dentro del plazo y la apelación contiene los requerimientos señalados, el tribunal debe conceder el recurso, pudiendo el apelado hacer las observaciones que le parezcan convenientes antes de la remisión del proceso.

Interpuesto el recurso, el tribunal laboral deberá examinar si se ha interpuesto contra una resolución apelable, si ello se hizo dentro de plazo y si el escrito cumple con los requisitos antes señalados. Si del examen se determina que no cumple con todas las cuestiones antes indicadas, el juez de la instancia denegará el recurso, procediendo, en caso de que la parte recurrente no se conforme, el recurso de hecho. Si declara admisible



el recurso, lo concederá, dictando la resolución “Concédase y elévese”, debiendo enviar los autos a la Corte de Apelaciones al tercer día de notificada la resolución que concede el último recurso de apelación interpuesto.

Por su parte, el Artículo 467 del Código del Trabajo ordena que los autos se envíen a la Corte de Apelaciones al tercer día de notificada la resolución que concede el último recurso de apelación, de haber más de uno, y las partes se consideran emplazadas en segunda instancia por el solo hecho de notificárseles la concesión del recurso.<sup>9</sup>

Como es sabido, la apelación puede producir dos efectos que se denominan devolutivo y suspensivo respectivamente, siendo el primero de ellos de la esencia de la apelación. A este respecto, cabe señalar que ambos efectos dicen relación con la posibilidad de ejecutar o cumplir desde luego el fallo impugnado, mientras se encuentre pendiente la tramitación del recurso.

La apelación opera en el solo efecto devolutivo cuando el fallo puede cumplirse desde ya, aún cuando la resolución del recurso se encuentre pendiente. Por el contrario, el recurso se entiende concedido en ambos efectos cuando la sentencia recurrida no puede cumplirse mientras no se falle el recurso. En materia de apelación, la regla general es que la apelación se conceda en ambos efectos; pero, aún en los casos en que se concede en el sólo efecto devolutivo, el tribunal de alzada encargado de conocer el recurso, a petición del apelante y por resolución fundada, puede dictar orden de no innovar, lo que supone la paralización del cumplimiento de la sentencia recurrida.

Sin perjuicio de lo anterior, la apelación de la resolución que concede una medida precautoria o que rechace su alzamiento, según el inciso 2° del Artículo 465 del Código del Trabajo, se concederá en el solo efecto devolutivo. En conclusión, tratándose de precautorias, la apelación se concederá en ambos efectos sólo cuando se trate de la

---

<sup>9</sup> Ibid. p. 324.

resolución que niega lugar a concederla. Para los casos en que la apelación se conceda sólo en lo devolutivo, regirán las normas establecidas en el Código de Procedimiento Civil.

Los tribunales competentes para conocer de la apelación de una sentencia dictada en primera instancia, ya sea por un juzgado del trabajo o uno civil o de competencia común que conozca materias laborales, son las Cortes de Apelaciones y, específicamente en cada caso, aquella correspondiente al territorio jurisdiccional del tribunal inferior.

Ingresado el expediente en la Secretaría de la Corte, el tribunal ad quem examinará en cuenta si el recurso es admisible o no. Si lo declara admisible y se trata de la apelación de una sentencia definitiva, ordenará traer los autos en relación, viéndose en cuenta la apelación de la sentencia definitiva dictada en el procedimiento laboral de menor cuantía y por lo dispuesto en el Artículo 199 del Código de Procedimiento Civil, también se verá en cuenta la apelación de toda otra resolución que no sea sentencia definitiva, salvo que las partes, dentro del plazo para comparecer en segunda instancia, soliciten alegatos, caso en que, de accederse, se dictarán autos en relación. En segunda instancia, se aplican las normas que el Código de Procedimiento Civil establece para la tramitación de la apelación, con la salvedad de que no es necesaria la comparecencia de las partes en segunda instancia (Artículo 468 Código del Trabajo).<sup>10</sup>

El Artículo 460 del Código del Trabajo establece que en segunda instancia no será admisible prueba alguna. No obstante ello, el tribunal de alzada podrá admitir prueba documental, siempre que la parte que la presente justifique haber estado imposibilitada de presentarla en primera instancia. Sin embargo, agrega el Artículo 470 del Código del Trabajo que el tribunal de segunda instancia puede decretar, como medidas para mejor resolver, las diligencias probatorias que estime indispensables para el acertado fallo del

---

<sup>10</sup> Ibid.

recurso. Estas diligencias pueden ser practicadas por uno de sus miembros, pero no pueden extenderse estas medidas ni a la prueba testimonial ni a la confesional.

Es necesario señalar que, de acuerdo al artículo 471 del Código del Trabajo, las causas del trabajo gozan de preferencia para su vista y conocimiento, lo cual debe ajustarse estrictamente al orden de ingreso de estas a la Corte. Asimismo, se establece que, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 3° del Artículo 60 del Código Orgánico de Tribunales, debe designarse un día a la semana, a lo menos, para conocer de ellas, completándose la tabla, al no haber número suficiente, en la forma que determine el Presidente de la Corte de Apelaciones.

Cabe hacer presente que si el número de causas en apelación hiciere imposible su vista y fallo en un plazo no superior a 2 meses, el Presidente de la Corte que funcione dividida en más de dos salas determinará que una de ellas se aboque exclusivamente al conocimiento de estas causas por el lapso que se estime necesario para superar el atraso.

Consideramos necesario señalar que la sentencia, aparte de la resolución de la cuestión debatida en segunda instancia, puede referirse a diversas materias, de conformidad al artículo 472 del Código del Trabajo, los que indicaremos a continuación;

- a) Si de los antecedentes de la causa apareciere que el tribunal de primera instancia ha omitido pronunciarse sobre alguna acción o excepción, la Corte se pronunciará sobre ella.
- b) Podrá fallar las cuestiones tratadas en primera instancia y sobre las cuales no se haya pronunciado la sentencia por ser incompatibles con lo resuelto.
- c) Deberá, en todo caso, invalidar de oficio la sentencia apelada cuando aparezca de manifiesto que se ha faltado a un trámite o diligencia que tenga el carácter de esencial o que influya en lo dispositivo del fallo.

En este último caso, señalará el estado en que debe quedar el proceso y devolverá la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución, salvo que el vicio que diere lugar a la invalidación de la sentencia fuere alguno de los contemplados en las causales N° 4 (ultrapetita), 6 (cosa juzgada) o 7 (decisiones contradictorias) del artículo 768 del Código de Procedimiento Civil o cuando ella ha sido pronunciada con omisión de cualquiera de los requisitos enumerados en el artículo 458 del Código del Trabajo, en cuyo caso el mismo tribunal deberá, acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, dictar la sentencia correspondiente, con arreglo a la ley.<sup>11</sup>

Por su parte, el Artículo 473 del Código del Trabajo dispone que la sentencia debe pronunciarse dentro del plazo de 5 días desde el término de la vista de la causa y que la Corte se hará cargo en ella de las argumentaciones formuladas por las partes en los escritos que al efecto presenten. En realidad, deberá considerar no sólo esos elementos, sino las probanzas y las diligencias para mejor resolver decretadas. Dictado el fallo, el expediente es devuelto dentro del segundo día al tribunal de origen para el cumplimiento de la sentencia.

#### **d) El Recurso de Casación**

La Ley 19.250 modificó el Artículo 463 del Código del Trabajo, permitiendo interponer contra las resoluciones dictadas por los tribunales que conozcan de causas laborales, además de los recursos que antes eran procedentes, el de casación, tanto en la forma como en el fondo, al indicar que en los juicios laborales tienen lugar los mismos recursos que proceden en los juicios ordinarios en lo civil, aplicándoseles las mismas reglas, en cuanto no estuvieren modificadas por la legislación del trabajo.

Este recurso se rige íntegramente por las normas del Código de Procedimiento Civil y en materia laboral sólo procede a partir del 1° de noviembre de 1994.

---

<sup>11</sup> Ibid. p. 325

Cabe consignar que las causas laborales gozan de preferencia para su vista y conocimiento por parte de la Corte Suprema, de acuerdo al artículo 473 bis del Código del Trabajo, introducido al Código por la ley N° 19.630 del 5 de septiembre de 1999.

A continuación, analizaremos brevemente los aspectos más importantes del Recurso de Casación en la Forma y en el Fondo.

(i) El Recurso de Casación en la Forma

El Recurso de Casación en la Forma es el acto jurídico procesal de la parte agraviada, destinado a obtener del tribunal superior jerárquico la invalidación de una sentencia, por haber sido pronunciada por el tribunal inferior con prescindencia de los requisitos legales o emanar de un procedimiento viciado al haberse omitido las formalidades esenciales que la ley establece.<sup>12</sup>

Este recurso debe interponerse directamente ante el tribunal que dictó la resolución que se trata de invalidar (tribunal a quo), para, ante aquel a quien corresponde, conocer de él conforme a la ley, que tratándose de este recurso es el tribunal superior jerárquico.

Los requisitos que deben concurrir para que una persona pueda interponer el recurso de casación en la forma, son;

- a) Debe ser parte del proceso en que se dictó la resolución recurrida;
- b) Debe haber sufrido un agravio con la dictación de la resolución pronunciada en el proceso;
- c) Debe el recurrente haber experimentado un perjuicio consistente en la privación de algún beneficio o facultad. Por su parte, el artículo 768 del Código de Procedimiento Civil establece expresamente que “el tribunal podrá desestimar el recurso de casación en

---

<sup>12</sup> MATURANA, Cristián, Op. Cit. p. 180

la forma, si de los antecedentes aparece de manifiesto que el recurrente no ha sufrido un perjuicio reparable sólo con la invalidación del fallo o cuando el vicio no ha influido en lo dispositivo del mismo.”<sup>13</sup>

d) El recurrente debe haber reclamado del vicio que lo afecta ejerciendo oportunamente y en todos sus grados los recursos que establece la ley. Este último requisito se conoce con el nombre de “preparación del recurso de casación en la forma”, procediendo como regla general, a menos que la ley lo exima, atendida la naturaleza del vicio o la oportunidad en que llegó al conocimiento del recurrente.

El recurso de casación en la forma procede conforme a lo previsto en el artículo 766 del Código de Procedimiento Civil, en primera, única o segunda instancia, en contra de:

- a) Las sentencias definitivas;
- b) Las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación.

Excepcionalmente, procede también el recurso de casación en la forma en contra de sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, siempre que:

- a) Se hubieren dictado en la segunda instancia; y
- b) Se hubieren dictado sin previo emplazamiento de la parte agraviada o sin señalar día para la vista de la causa.<sup>14</sup>

El Recurso de Casación en la Forma tiene el carácter de extraordinario y de derecho estricto, por lo que procede ser interpuesto solo por las causales que la ley establece. El artículo 768 de Código de Procedimiento Civil establece las causales por las que procede el recurso de casación en la forma, siendo estas las siguientes:

---

<sup>13</sup> Ibid. p. 181

<sup>14</sup> Artículo 766 del Código de Procedimiento Civil.

1. En haber sido la sentencia pronunciada por un Tribunal incompetente o integrado en contravención a lo dispuesto por la ley;
2. En haber sido pronunciada por un juez, o con la concurrencia de un juez legalmente implicado, o cuya recusación se encuentre pendiente o haya sido declarada por el Tribunal competente;
3. En haber sido acordada en los Tribunales colegiados con menos número de votos o pronunciada por menor número de jueces que el requerido por la ley o con la concurrencia de jueces que no asistieron a la vista de la causa y viceversa;
4. En haber sido dada en ultra petita, esto es, otorgado más de lo pedido por las partes, o extendiéndola a puntos no sometidos a la decisión del tribunal;
5. En haber sido pronunciada con omisión de cualquiera de los requisitos enumerados en el artículo 170 del Código de Procedimiento Civil;
6. En haber sido dada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada, siempre que esta se haya alegado oportunamente en el juicio;
7. En contener decisiones contradictorias.
8. En haber sido dada en apelación legalmente declarada desierta, prescrita o desistida; y
9. En haberse faltado a algún trámite o diligencia declarados esenciales por la ley o a cualquier otro requisito por cuyo defecto las leyes prevengan expresamente que hay nulidad.

El Recurso de Casación en la Forma en contra de una sentencia de primera instancia debe interponerse dentro del plazo concedido para deducir el recurso de apelación y si también se deduce este último recurso conjuntamente con él (artículo 770 inciso 2º Código de Procedimiento Civil). En contra de una sentencia que no sea de primera instancia, esto es, de única o de segunda instancia, debe interponerse dentro de los 15 días siguientes a la fecha de notificación de la sentencia contra la cual se recurre. Respecto de una sentencia dictada en un juicio de mínima cuantía, este recurso debe interponerse en el plazo fatal de 5 días de conformidad a lo establecido en el artículo 791 del Código de Procedimiento Civil.

## (ii) El Recurso de Casación en el Fondo

Podemos definir el Recurso de Casación en el Fondo como un acto jurídico procesal de la parte agraviada con determinadas resoluciones judiciales, para obtener de la Corte Suprema que las invalide, por haberse pronunciado con infracción a la ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, y que las reemplace por otra resolución en que la ley se aplique correctamente.<sup>15</sup>

El Recurso de Casación en el Fondo procede respecto de las resoluciones judiciales que reúnen los siguientes requisitos:

- a) Que sean sentencias definitivas o interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación.
- b) Estas sentencias deben tener el carácter de inapelables, en virtud de mandato expreso de la ley.
- c) Las sentencias inapelables deben haber sido pronunciadas “por las Cortes de Apelaciones o por un Tribunal arbitral de segunda instancia constituido por árbitros de derecho en los casos en que estos árbitros hayan conocido de negocios de la competencia de dichas Cortes” (artículo 767 inciso 2° del Código de Procedimiento Civil).

La causal para interponer este recurso es una sola, la que se contempla en el artículo 767 del Código de Procedimiento Civil, que dispone que el Recurso de Casación en el Fondo tiene lugar contra sentencia pronunciada con infracción de ley y siempre que esta infracción haya influido sustancialmente en los dispositivo de la sentencia. El Recurso de Casación en el Fondo debe interponerse directamente ante el Tribunal que pronunció la resolución recurrible para que conozca una sala de la Corte Suprema.

---

<sup>15</sup> MATURANA, Cristian, Ob. Cit. p. 209



Este recurso debe interponerse siempre dentro de los 15 días siguientes a la fecha de la notificación de la sentencia contra la cual se recurre según lo establece el artículo 770 del Código de Procedimiento Civil. Si se deducen Recursos de Casación en la Forma y en el Fondo en contra de una misma resolución, ambos recursos deberán interponerse simultáneamente y en un mismo escrito. Jamás procede la interposición conjunta de la Casación en el Fondo con la apelación, puesto que este procede sólo contra sentencias inapelables.

#### **e) El Recurso de Revisión**

De acuerdo al artículo 426 del Código del Trabajo, se aplican supletoriamente al procedimiento laboral las disposiciones contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, con lo cual, al estar reglamentado el recurso de revisión en el Título XX del Libro III del mismo Código, artículo 810 a 816, podría entenderse que este recurso no procedería en materia laboral. No obstante, la doctrina ha estimado que frente a la ausencia de normas específicas y siendo un recurso tan extraordinario y especial, del cual sólo la Corte Suprema puede conocer, su tramitación y fallo deben sujetarse a esas disposiciones.

Como características de este recurso, podemos señalar que es de competencia exclusiva de la Corte Suprema, que sólo procede contra sentencias firmes, por las causales taxativamente señaladas en el artículo 810 del Código de Procedimiento Civil, siendo el plazo para interponerlo de un año y debiéndose acompañar consignación.

Asimismo, podemos agregar que, si el recurso es acogido, debe anularse la sentencia impugnada, en todo o en parte, e indicar el estado a que debe volver la tramitación del juicio.

## **1.2.2 Recursos Extraordinarios.**

### **a) El Recurso de Hecho**

A pesar de no señalarlo expresamente el Código del Trabajo entre los recursos que pueden interponerse en el procedimiento ordinario del trabajo, la aplicación de este recurso resulta de las normas que sobre la apelación da el Libro I del Código de Procedimiento Civil, al tratar de esta materia.

El recurso de hecho es aquel acto jurídico procesal de parte que se realiza directamente ante el tribunal superior jerárquico, a fin de solicitarle que enmiende con arreglo a derecho la resolución errónea pronunciada por el inferior acerca del otorgamiento o denegación de una apelación interpuesta ante él.<sup>16</sup>

El recurso de hecho es procedente para impugnar la resolución pronunciada por el tribunal de primera instancia al proveer el escrito en que se presenta el recurso de apelación, por haberse incurrido en ella en los siguientes errores:

- a) No concede un recurso de apelación que es procedente (Recurso de Hecho propiamente tal o verdadero);
- b) Concede un recurso de apelación que no es procedente;
- c) Concede un recurso de apelación en el solo efecto devolutivo, debiendo haberlo concedido en ambos efectos; y
- d) Concede un recurso de apelación en ambos efectos, debiendo haberlo concedido en el sólo efecto devolutivo.

El recurso de hecho se interpone directamente ante el superior jerárquico del que dictó la resolución, dentro del plazo de cinco días, que es el plazo que para hacerse parte en

---

<sup>16</sup> MATURANA, Cristián, Op. Cit. p. 167.

segunda instancia existe en el procedimiento ordinario. El tribunal superior debe pedir informe al inferior, pudiendo solicitar el envío del proceso y dar al mismo tiempo orden de no innovar.<sup>17</sup>

Cabe hacer presente que el recurso de apelación en los juicios del trabajo no se usa con la misma frecuencia que en los juicios ordinarios, ya que el artículo 465 del Código del Trabajo preceptúa que en estos juicios las resoluciones que se dicten durante la substanciación del proceso son inapelables, excepto las que concedan o denieguen medidas precautorias y las que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación. Tratándose de medidas precautorias, las apelaciones deben concederse en lo devolutivo. En consecuencia por regla general, el recurso de apelación procederá únicamente en contra de sentencias definitivas, salvo que durante el proceso se haya dictado alguna interlocutoria sobre las materias recién señaladas y solamente frente a estas escasas situaciones procederá el recurso de hecho, para obtener del tribunal superior la enmienda de lo resuelto sobre la apelación por el tribunal que conoce directamente del pleito.

## **b) Recurso de Queja**

Podemos definir el recurso de queja como el acto jurídico procesal de parte, que se ejerce directamente ante el tribunal superior jerárquico y en contra del juez o jueces inferiores que dictaron en un proceso del cual conocen una resolución con grave falta o abuso, solicitándole que ponga pronto remedio al mal que motiva su interposición mediante la enmienda, revocación o invalidación de aquella, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones disciplinarias que fueren procedentes por el Pleno de ese tribunal respecto del juez o jueces recurridos.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Ibid. p. 167

<sup>18</sup> MATURANA, Cristián, Op. Cit. p. 273.

Este recurso no emana directamente de la forma en que un juez resuelve un asunto sometido a su decisión, ya que es soberano para hacerlo, puesto que es base de la administración de justicia la independencia con que obra dentro de la ley cualquier tribunal, por mínima que sea su categoría. El recurso de queja se ha instaurado para asegurar el cumplimiento por parte de los jueces de sus deberes y obligaciones y para hacerles presente que no deben infringir las prohibiciones que la ley señala, situación que, en conjunto, constituye la buena conducta ministerial de los jueces. En caso de que los jueces dejen de observar esa buena conducta ministerial, sea por omisión de sus deberes y obligaciones o por infracción a las prohibiciones que le han sido impuestas, se puede hacer uso por el tribunal superior de las facultades llamadas disciplinarias.<sup>19</sup>

No obstante, esas facultades disciplinarias pueden ejercerse también para sancionar los abusos o arbitrariedades que los jueces cometan, ya que si bien todo juez es soberano para aplicar la ley no está facultado para proceder de forma arbitraria o abusiva, ya que debe aplicar la ley en forma racional. A fin de corregir esta falta o abuso del juez, los tribunales pueden proceder de oficio o bien a petición de parte, solicitud que constituye precisamente el recurso de queja.

Es preciso aclarar que el recurso de queja no emana ni del Código del Trabajo ni del de Procedimiento Civil, sino de la Constitución Política del Estado y del Código Orgánico de Tribunales. En efecto, el artículo 79 de la primera establece que la Corte Suprema tiene la superintendencia directiva, correccional y económica de todos los tribunales de la nación, con arreglo a la ley que determine su organización y atribuciones, concepto que es repetido en iguales términos por el artículo 540 del Código Orgánico de Tribunales, que, en su parte final, dice que el ejercicio de esta jurisdicción regirá también respecto de los Tribunales del Trabajo.

---

<sup>19</sup> HUMERES, Héctor, Op. Cit. p. 327.

Como ya hemos señalado, el recurso de queja es aquel recurso extraordinario que tiene por objeto modificar, enmendar o invalidar las resoluciones judiciales en que se ha cometido una falta o abuso ministerial. Procede en contra de toda clase de resoluciones, siempre que sean abusivas y que no existan otros recursos ordinarios o extraordinarios para corregirlas.

De acuerdo con el artículo 549 del Código Orgánico de Tribunales, el recurso de queja debe interponerse dentro del plazo fatal de 5 días hábiles contados desde la fecha en que se notifique la resolución considerada abusiva. Debe ir acompañado de consignación, que el mismo artículo 549 establece. Este recurso se interpone directamente ante el superior jerárquico del tribunal que dictó la resolución considerada abusiva.

En cuanto a su trámite, el artículo 536 del Código Orgánico de Tribunales expresa que el recurso de queja se verá y despachará sumariamente, sin forma de juicio, con previa audiencia del juez recurrido y que el tribunal superior dictará las medidas convenientes para poner pronto remedio al mal que motiva la queja. Es usual que al interponerse el recurso de queja se solicite orden de no innovar, a fin de que no se vean burlados los derechos del recurrente, ya que si mientras se ventila el recurso debe dar cumplimiento a la resolución estimada abusiva, puede existir la imposibilidad material de que se repongan las cosas al estado anterior al recurso.

## **Capítulo 2: Ley 20.087 que modifica el Procedimiento Laboral**

La Ley 20.087 venía a reformar el Procedimiento Laboral existente a la fecha de su dictación, constituyendo un avance histórico en nuestro país en esta materia. El nuevo sistema de justicia laboral apuntaba a que existiera justicia real y equilibrio entre las partes en controversia, permitiendo la vigencia efectiva de los derechos laborales. Esta nueva ley buscaba, entre otras cosas, agilizar la tramitación de las causas laborales. La Ley 20.087 iba envuelta en una reforma global a la Justicia del Trabajo que involucraba distintos requerimientos que condujeron a la dictación de tres cuerpos legales: por una parte, la ley 20.022 que creaba los tribunales especiales del trabajo y de Cobranza Previsional, la ley 20.023 que tenía por objetivo agilizar la cobranza previsional y que modificó la ley 17.322 y la ley 20.087 que establecía los nuevos procedimientos laborales.

A continuación, analizaremos los aspectos más relevantes de la ley 20.087, que reemplazaba todo el Capítulo II, Título I y II del libro V del Código del Trabajo, y que, a su vez, modificaba tanto los artículos 420 sobre competencia, 292 y 294 sobre prácticas antisindicales o desleales, como también los artículos 349 y 389 del Código del Trabajo.

### **2.1 Aspectos Generales de la Ley 20.087**

Este nuevo procedimiento laboral, establecido en la Ley 20.087, tenía como objetivo fundamental modernizar la judicatura laboral y previsional, la cual se basaba en los lineamientos desarrollados por el **“Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional”**, cuya tarea esencial fue la elaboración de una propuesta sobre los parámetros deseables y posibles para desarrollar esta importante obra y cuyos objetivos fueron los siguientes:

- a. Brindar un mejor acceso a la justicia: Se refiere a posibilitar un mejor acceso a la justicia del trabajo, no sólo en cuanto a la cobertura de los tribunales sino también en lo relativo a la forma en que se desarrollarán los procedimientos laborales. Se trata, de materializar en el derecho la tutela judicial efectiva, que supone no sólo el acceso a la jurisdicción sino que también la justicia proporcionada sea eficaz y oportuna.
  
- b. Posibilitar la efectividad del derecho sustantivo: La Ley tenía por objetivo contar, en el medio laboral, con los mecanismos adecuados de tutela y protección jurisdiccional. En esta dirección, se buscaba materializar, en el ámbito del proceso laboral, un sistema de garantías procesales que se orientarán a dar efectividad al derecho sustantivo.
  
- c. Asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales: La efectividad de los derechos laborales no sólo supone el reconocimiento y protección jurisdiccional de los mismos, sino que también asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, sean ellos declarados por el órgano judicial o establecidos en títulos a los cuales la ley les asigna mérito ejecutivo. En este sentido, se buscaba optimizar y agilizar los procedimientos de cobro de las obligaciones laborales, poniendo énfasis en el impulso procesal de oficio del juez en orden a llevar a adelante el procedimiento ejecutivo. A ello debía sumarse el fortalecimiento de la especialización en la cobranza con la creación de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional. Por otra parte, y en pos de los mismos objetivos, se buscaba independizar el cobro de las cantidades adeudadas, sean éstas reconocidas por el deudor o declaradas por el juez en forma parcial, de la solución definitiva de las materias controvertidas en el juicio, evitando que el discernimiento y fallo de estas últimas postergarán la solución de obligaciones

que no tienen tal carácter.

- d. Agilización de los juicios del trabajo: La situación existente antes de la dictación de la ley, caracterizada por la excesiva dilación de los juicios del trabajo, suponía en algunos casos una verdadera denegación de justicia, particularmente, para los trabajadores que debían postergar en el tiempo la satisfacción de sus demandas, en la mayoría de los casos con carácter alimentario, viéndose forzados, frente a las escasas posibilidades de lograr resultados oportunos, a aceptar en no pocas ocasiones acuerdos muy por debajo de lo que la ley les asegura.
- e. Modernización del sistema procesal laboral: Esta es una de las transformaciones que ha estado experimentando la judicatura en el país. Esto debido a que, en la última década, nuestro país ha sufrido enormes transformaciones en sus instituciones políticas, productivas y sociales.
- f. Configuración del proceso laboral como un instrumento de pacificación social: El proceso laboral está llamado a constituirse en uno de los mecanismos privilegiados de solución eficiente y oportuna de conflictos en el ámbito laboral, dando con ello las certezas que los actores sociales requieren para el normal desenvolvimiento de sus relaciones y la actividad productiva.
- g. Potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral: El proceso laboral busca materializar en el ámbito jurisdiccional las particularidades propias del derecho del trabajo, en especial su carácter protector y compensador de las posiciones disímiles de los contratantes. De ahí, la necesidad de contar con un sistema procesal diferenciado del sistema procesal civil, cuyos objetivos son no sólo diversos sino en muchas ocasiones antagónicos.



- h. Diseñar un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales en el seno de las relaciones laborales: Uno de los pilares centrales de esta ley apuntaba a potenciar la vigencia plena, en el ámbito jurídico-laboral, de los derechos que el trabajador detenta no sólo en cuanto trabajador sino que también en su condición de persona (derecho a la intimidad y vida privada, el honor y la propia imagen, el pensamiento político o religioso, la libertad de expresión, el derecho a no ser discriminado, etc.). Se trataba, en definitiva, del posicionamiento de los derechos fundamentales como ejes centrales de unas relaciones laborales plenamente democráticas. En consecuencia, se diseñó un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales al interior de la empresa, a través de un procedimiento especial que daba cuenta de una serie de garantías procesales conducentes a una adecuada y eficaz protección.

Es importante destacar que la Ley 20.087, y todo el Procedimiento Laboral que introduce la misma, se estructuraba sobre ciertos principios formativos del procedimiento laboral, principios que expresamente introduce la Ley 20.087 en su artículo 425, que señala que “los procedimientos del trabajo son orales públicos y concentrados y priman en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad”.

En conclusión, el procedimiento laboral contemplado en la ley 20.087 descansaba en los principios formativos que analizaremos brevemente a continuación:

1. Oralidad: El artículo 425 inciso 2° de la Ley 20.087 establece que “todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley”. Este principio nos dice que las actuaciones procesales serán orales y públicas, quedando registro de ellas, el cual deberá realizarse a través de cualquier medio que pueda producir fe y que a su vez no implique

escrituración, que garantice fidelidad, conservación y reproducción de su contenido.

2. Inmediación: Este principio nos indica que las audiencias deberán desarrollarse en su totalidad ante el juez de la causa, quien no podrá delegar sus funciones, sancionándose su incumplimiento con la nulidad de las actuaciones, nulidad que deberá ser decretada por el juez de oficio o a petición de parte.
3. Concentración: Este principio supone el agrupamiento de la mayor cantidad de actos procesales en un solo acto complejo sin solución de continuidad. La concentración del procedimiento se manifiesta en el establecimiento de una única audiencia de conciliación y juicio, sin que exista la posibilidad de suspender la audiencia ya iniciada, maximizando en consecuencia los recursos judiciales, lo que conlleva un mayor grado de certeza para los justiciables.
4. Impulso procesal de oficio: Este principio se refiere a que será el juez el encargado de hacer avanzar el juicio. Por regla general, el impulso procesal corresponde a las partes, sin embargo, en materia laboral se va a radicar, en su totalidad, en el juzgador, característica que se reflejará en diversos aspectos.
5. Celeridad: Este principio se refiere a que el proceso está ordenado hacia la abreviación de las actuaciones y plazos, debiendo el juez evitar toda dilación o su extensión a cuestiones ajenas al pleito.
6. Buena fe procesal: Este principio implica que las actuaciones deberán realizarse de manera tal que eviten el fraude, abuso del derecho, la colusión y las actuaciones dilatorias, por cuanto se faculta a los tribunales para adoptar las medidas necesarias tendientes a lograr la consecución de estos fines.

7. Gratuidad: La gratuidad en el acceso a la justicia se garantiza al establecerse que toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal, será gratuita para las partes. Asimismo, las partes que gocen de privilegio de pobreza tendrán derecho a defensa letrada gratuita por parte de las respectivas Corporaciones de Asistencia Judicial o, en su defecto, por un abogado de turno.

## **2.2 Principales Modificaciones Introducidas por la Ley 20.087**

Como ya se ha señalado, la Ley 20.087 venía a modificar todo el procedimiento laboral existente a la fecha, siendo las que analizaremos a continuación las modificaciones procesales más relevantes que introduce esta ley.

### **2.2.1 La Competencia**

Se modificó el artículo 420 del Código del Trabajo, ampliándose la competencia de los Juzgados Laborales en los siguientes aspectos:

- a) Se aclara que tendrán una amplia competencia en materia de seguridad social, la que no se extenderá a la revisión de las resoluciones sobre declaraciones de invalidez o de otorgamiento de licencias médicas.
- b) Se les faculta, en forma expresa, para pronunciarse sobre cualquier otra responsabilidad del empleador, incluso la reparación del daño moral, que emane de actos previos a la contratación, producidos durante la vigencia del contrato, de los que se produzcan con motivo de su extinción o con posterioridad a ésta.
- c) Se les otorga competencia para conocer las causas derivadas de actos de discriminación, con motivo de una oferta de empleo, de la ejecución o término de un contrato de trabajo o de actos que vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito de las relaciones laborales, como consecuencia del

ejercicio de las facultades del empleador en conformidad al inciso primero del artículo 5° del Código del trabajo.<sup>20</sup>

### **2.2.2 Reglas Comunes**

En esta materia, la ley contemplaba innovaciones de gran importancia, entre las cuales, se encontraban las siguientes:

- Litigación electrónica: Con esta medida se buscaba aprovechar las posibilidades que la tecnología pone a nuestra disposición. Para ello, se disponía que sería la Corte Suprema la que debía regular esta situación.
- Sistema de notificaciones: Se simplificaba el sistema de notificaciones, siendo las principales las notificaciones por el estado diario y carta certificada. Se suprimen las notificaciones por cédula respecto de aquellas resoluciones que exijan la comparecencia personal de las partes, reemplazándose por la notificación por carta certificada. La resolución que recibe la causa a prueba se verificará en la misma audiencia o en un acto posterior. También se incorporan la posibilidad de reemplazar las notificaciones por estado diario y carta certificada por algún tipo de notificación electrónica o por cualquier medio idóneo.
- Facultad Cautelar: Se ampliaba esta facultad del juez, permitiéndose que pueda adoptar cualquier medida destinada a asegurar el resultado de la acción deducida, así como también destinada a la protección de los derechos o de la identificación de los obligados y de su patrimonio. Se faculta al juez para requerir cualquier tipo de información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas

---

<sup>20</sup> Mensaje N° 4-350 de S.E. el Presidente de la República, con el que se inicia un proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo, Santiago 22 de septiembre de 2003.

o naturales, sobre cualquier antecedente que a criterio del juez contribuya al objetivo de su función.

### **2.2.3 Procedimiento de Aplicación General**

El procedimiento laboral que introducía la Ley 20.087 se caracterizaba por la oralidad, la inmediación y la concentración de las actuaciones con el fin de evitar las demoras y dilaciones innecesarias, y de esta forma quedar en condiciones de fallarse la causa en el menor tiempo posible.

Este procedimiento se estructura en base a las siguientes etapas:

- Demanda
- Admisión de la demanda
- Contestación de la demanda
- Audiencia Preparatoria
- Audiencia de Juicio
- Sentencia de término de la audiencia o dentro de décimo quinto día

En consecuencia, este procedimiento se desarrolla principalmente en las siguientes dos audiencias:

- a) Audiencia Preparatoria: esta audiencia es decretada por el juez luego de admitir a tramitación la demanda, la cual debe formularse por escrito. En el caso de que no se haya presentado contestación escrita, lo cual es facultativo, el demandado debe contestar la demanda en forma oral. El juez debe llamar a las partes a conciliación y, de no producirse ésta y en caso de que ello fuere procedente, deberá también recibir la causa a prueba. Ante ello, las partes deben señalar al tribunal los medios de prueba que harán valer en la audiencia de juicio y requerir

las diligencias de prueba pertinentes, pudiendo el juez resolver sobre la procedencia o improcedencia de la prueba ofrecida.

- b) Audiencia de Juicio: esta audiencia se inicia con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado. Sin embargo, en los juicios sobre despido injustificado se comenzará con la prueba del demandado, quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido, no pudiendo alegar hechos distintos como justificativos del despido, es decir, no podrá alterar o modificar los hechos señalados en la carta de despido. En consecuencia, será de gran importancia dotar esta carta de un contenido adecuado, ya que será el empleador quien deberá probar los hechos que invoque. Con esta disposición, se invierte la carga de la prueba, recogiendo lo que en la práctica ya venían implementando los tribunales laborales de justicia.

Luego de formuladas oralmente las observaciones a la prueba y finalizada la audiencia de juicio, se extenderá el acta correspondiente, la cual debe registrar todo lo que haya sucedido en dicha sesión. El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, es decir, aplicando la lógica y su experiencia. En este sentido, podemos señalar que se mantiene el sistema en cuanto a la apreciación de la prueba.

Es necesario destacar que, en cuanto a los medios de prueba, el criterio aplicado era amplio, lo que se deducía del artículo 453 número 5 del Código del Trabajo, teniendo como única limitante la prueba ilícita o aquella que se obtuvo con violación de los Derechos Fundamentales de una persona. Asimismo, se establecía que la prueba podría solicitarse de forma anticipada, tanto en la demanda como antes de su presentación, con el fin de no dilatar la audiencia, y que al momento en que ésta se desarrollase se encontraran todos los medios disponibles. El orden de la prueba sería el siguiente:

documental, confesional, testimonial y, posteriormente, los otros medios ofrecidos. En lo que respecta a la prueba documental, esta podía ser presentada hasta cinco días antes de la Audiencia de Juicio.

En cuanto a la prueba testimonial, cabe destacar que se contemplaban varias innovaciones, ya que, al igual que en el procedimiento contemplado ante los Tribunales de Familia, no va a existir tacha de testigos, por cuanto cualquier persona podrá servir de testigo en juicio laboral, no habiendo en consecuencia testigos inhábiles. Otra modificación dice relación con el número de testigos, ya que cada parte podía presentar hasta 4 testigos y no dos por punto de prueba como ocurría.

En lo que respecta a las medidas para mejor resolver, se establecían la agregación de documentos, la confesión judicial de las partes, la inspección personal del tribunal, el informe de peritos, la comparecencia de testigos, la presentación de otros autos que tengan relación con el pleito e informe de los organismos a los cuales la ley otorga la facultad de interpretar la legislación laboral y de seguridad social sobre jurisprudencia administrativa que hubieren emitido.<sup>21</sup>

En cuanto a la sentencia dictada en este procedimiento, se establecía que se podía dictar al término de la audiencia de juicio o dentro de 15 días, contados desde esta, en cuyo caso se citaba a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora al efecto dentro del mismo plazo. En este último caso, el juez debía anunciar las bases fundamentales del fallo al término de la referida audiencia. Las partes se entendían notificadas de la sentencia, sea en la audiencia de juicio o en la actuación prevista al efecto, hayan o no asistido a ella, según lo dispuesto por el artículo 457 del Código del Trabajo.

---

<sup>21</sup> Ibid.

El fallo que se dicte debía contener no sólo el análisis de la prueba rendida, sino también la determinación de los hechos que se estimen probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.

Por otra parte, la Ley establecía que el cumplimiento de la sentencia y la tramitación de los títulos ejecutivos laborales se desarrollaran de oficio y por escrito por el tribunal. Iniciada la ejecución, el tribunal podía ordenar a la Tesorería General de la República que retuviera el monto objeto de la ejecución de las sumas que deban restituirse al ejecutado por devolución de impuestos a la renta.

El pacto en que las partes acordaban una forma de pago del crédito debía ser ratificado ante el juez de la causa, y la o las cuotas que se acuerden debían consignar los reajustes e intereses del período. El no pago de una o más cuotas haría inmediatamente exigible el total de la deuda, facultándose al acreedor para que concurra ante el mismo tribunal para que se ordene y cumpla el pago, y pudiendo el juez incrementar el saldo de la deuda hasta en un ciento cincuenta por ciento.

El recurso de apelación laboral en contra de la sentencia definitiva sólo procedía cuando:

- La sentencia haya sido dictada con infracción de ley o de garantías constitucionales;
- Se hayan infringido las normas sobre la apreciación de la prueba en relación con la determinación de los hechos declarados como probados;
- Se haya alterado la calificación jurídica de los hechos.

En todo caso, la apelación requería del ofrecimiento de garantía suficiente respecto del monto sobre el que verse, no distinguiéndose para ello si el apelante es el trabajador o el empleador.



Más adelante analizaremos con mayor detalle las modificaciones introducidas por esta ley al recurso de apelación, así como también a los demás recursos procesales.

#### **2.2.4 Procedimiento de Tutela Laboral**

Este es un procedimiento judicial que tiene por objeto tutelar y resguardar ciertos derechos de los trabajadores, en el ejercicio de las relaciones laborales. Este novedoso procedimiento se aplica para conocer cuestiones suscitadas en la relación laboral, por infracción de las normas laborales que afecten los Derechos Fundamentales de los Trabajadores.

Este procedimiento procede frente a la lesión de ciertos derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en la Constitución Política, que se produzcan en la forma de ejercer las facultades del empleador, tales como, el derecho a la vida e integridad física y psíquica de la persona, la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, la libertad de conciencia, etc.

La Ley entiende que los derechos y garantías resultan lesionados cuando la forma en que el empleador ejerce las facultades que la ley le reconoce limita el pleno ejercicio de tales derechos y garantías sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En el mismo sentido se entienden las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

También se va a aplicar a aquellos actos discriminatorios establecidos en el artículo 2º del Código del Trabajo, con excepción de los contemplados en su inciso sexto. Dentro de su ámbito de competencia se consideran las infracciones por prácticas desleales, y también aquellas en que se incurra durante la negociación colectiva.

El procedimiento tutelar es incompatible con la acción constitucional de protección, según lo establece el artículo 428 del Código del Trabajo. Puede ser requerido por cualquier trabajador u organización sindical, siempre que invoquen un derecho o interés legítimo, que considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones de competencia de la jurisdicción laboral, salvo en caso de despido de un trabajador, donde sólo éste podrá demandar al empleador.

Cabe destacar que, requerida por el tribunal, la Inspección del Trabajo debe emitir un informe acerca de los hechos denunciados. Asimismo, en caso de que la Inspección del Trabajo tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, debe denunciar los hechos al tribunal, sirviendo esta denuncia como requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso y pudiendo la Inspección hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable. No obstante lo anterior, y previamente a la denuncia, la Inspección del Trabajo debe llevar a cabo una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas.

En caso de que la vulneración de derechos fundamentales se hubiere producido con ocasión del despido, al acoger la denuncia el juez ordenará el pago de las indemnizaciones por años de servicio y sustitutivas con el correspondiente recargo legal. Adicionalmente, fijará el pago de una indemnización que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. En todo caso, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio, y además ello sea calificado como grave, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones anteriores.

Asimismo, el juez dispondrá la suspensión de los efectos del acto impugnado, bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 UTM, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada, cuando aparezca de los antecedentes

acompañados al proceso que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles.

Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se han vulnerado derechos fundamentales, es el denunciado quien deberá explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

### **2.2.5 Procedimiento Monitoreo**

Según lo establecía el artículo 469 del Código del Trabajo, este procedimiento se va a aplicar a aquellas contiendas originadas por término de la relación laboral cuya cuantía sea igual o inferior a ocho ingresos mínimo mensuales, sin considerar los eventuales aumentos a que hubiere lugar, por aplicación de los inciso 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo.

Se iniciaba mediante la interposición de un reclamo ante la Inspección del Trabajo, organismo que citaba a las partes a un comparendo de conciliación mediante carta certificada señalando día y hora del comparendo. En caso de no producirse conciliación entre las partes, el Inspector del Trabajo remitiría al juzgado competente el acta de celebración del mismo y todos los instrumentos presentados por las partes.

En caso de que el juez estimará fundadas las pretensiones del requirente, las acogía inmediatamente; en caso contrario, las rechazaba de plano. Las partes tenían cinco días para reclamar de esta resolución ante el Tribunal que la dictó.

Presentado el reclamo, el juez citaba a las partes a una audiencia preparatoria para posteriormente llevar a cabo la audiencia de juicio, la que tenía lugar dentro de los 20 días siguientes y se desarrollaba según las disposiciones del artículo 454 del Código del Trabajo.

### **2.2.6 Procedimiento de Reclamación de Multas y demás Resoluciones Administrativas**

Este procedimiento se encuentra regulado en el Título II del Libro V del Código del Trabajo, en los artículos 503 y siguientes. Dicha normativa establece que corresponde a los Inspectores del Trabajo o a los funcionarios que la ley determine, la aplicación de multas o sanciones que deriven de la infracción a la legislación laboral, seguridad social y reglamentos.

En caso de aplicarse una sanción o multa administrativa a un empleador, este podrá reclamar dentro de 15 días desde su notificación. El requerimiento se hará contra el Jefe de la Inspección Provincial o Comunal, dependiendo del funcionario que aplicó la pena. Admitida la reclamación, se regía por el procedimiento de aplicación general. El juez dictaba sentencia en la misma audiencia o decretaba una audiencia especial dentro del quinto día para la lectura de fallo.

Contra el fallo dictado en este proceso, se podía entablar el recurso de Apelación según el artículo 477 del Código del Trabajo letras a) y c). Sin embargo, contra la sentencia que resuelva la apelación no procedía recurso alguno. Ante cualquier tipo de queja en contra de fallos dictados por la Dirección del Trabajo se aplicaba este procedimiento en todo lo que no sea incompatible.

### **2.2.7 Prácticas antisindicales y desleales**

Este procedimiento otorgaba gran relevancia al procedimiento judicial de Libertad Sindical. El antiguo procedimiento regulado en los artículos 292 y siguientes del Código del Trabajo era de aplicación común, tanto para las prácticas antisindicales, como para las prácticas desleales en los procedimientos de negociación colectiva. Así lo establecía

el artículo 389 inciso 3° del Código del Trabajo, por lo que era insuficiente para sancionar los actos de vulneración de la Libertad Sindical.

El nuevo procedimiento introducido por la ley 20.087 se encontraba regulado en los artículos 485 a 495 del Código del Trabajo, estableciéndose que este procedimiento sería aplicable a aquellos actos que vulneren los Derechos Fundamentales de los trabajadores.

En conformidad al artículo 486 del Código del Trabajo, pueden impetrar la Tutela de la Libertad Sindical por esta vía los trabajadores y los organismos sindicales cuando, invocando un derecho o interés legítimo, consideren lesionada esta garantía fundamental. El inciso 2° de esta norma permite que, en los casos donde el afectado por la vulneración de un Derecho Fundamental sea un trabajador afiliado a un sindicato, esta organización sindical pudiese hacerse parte en el proceso como tercero coadyuvante. A su vez, la organización sindical a la que pertenece el trabajador puede interponer por sí misma la denuncia y actuar de esta manera como parte principal en el proceso.

### **2.3 Modificaciones Introducidas por la Ley 20.087 en materia de Recursos**

Con el fin de evitar que se dilataran los procedimientos laborales por la vía de la impugnación, la Ley 20.087 innovaba en materia de Recursos restringiendo la aplicación de estos. Sin embargo, el régimen de recursos existente a la fecha no sufrió grandes transformaciones con esta ley, siendo los que se señalan a continuación los únicos recursos que la Ley 20.087 modifica:

#### **2.3.1 Recurso de Reposición**

La Ley establecía que este recurso debía interponerse dentro de tercero día de notificada la resolución que se impugna, a menos que dentro de dicho término tenga lugar una audiencia, en cuyo caso debía interponerse al iniciarse ésta. (Artículo 475 C del T).

El mismo artículo agregaba que la reposición interpuesta en una audiencia debía formularse verbalmente y resolverse en el acto.

Con anterioridad a la Ley 20.087 y de acuerdo a lo expuesto en el Capítulo I de esta memoria, el artículo 464 del Código del Trabajo establecía que la reposición que se solicitaba en un comparendo debía ser resuelta en el acto. Si no es el caso, se aplicaban las normas del Código de Procedimiento Civil, es decir, el plazo para reponer una resolución era de 5 días desde su dictación.

En consecuencia, podemos señalar que la Ley 20.087 reducía el plazo para interponer este recurso de 5 días a 3 días.

### **2.3.2 Recurso de Apelación**

Este recurso se limitaba bastante, requiriéndose el ofrecimiento de garantía suficiente respecto del monto sobre el que ella versaba, sin distinción de quién es el recurrente y estableciéndose causales taxativas para su procedencia.

En virtud de las modificaciones introducidas por esta Ley, la apelación procedía sólo contra las siguientes resoluciones:

- Las sentencias definitivas de primera instancia;
- Las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación;
- Las sentencia que se pronuncien sobre medidas cautelares; y,
- Las resoluciones que fijan el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

Asimismo, de conformidad al artículo 477, este recurso solo podía tener por objeto:

- Revisar la sentencia de primera instancia, cuando haya sido dictada con infracción de garantías constitucionales o de normas legales, que influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo;
- Revisar los hechos declarados como probados por el tribunal de primera instancia, cuando se advierta que en su determinación se han infringido, en forma manifiesta, las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; y,
- Alterar la calificación jurídica de los hechos, sin alterar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

El plazo para interponer este recurso era de cinco días contados desde la notificación de la respectiva resolución. El recurso debía ser fundado someramente y formular las peticiones concretas. Asimismo, se establecía que el apelado podía hacer observaciones a la apelación hasta antes de la vista de la causa.

Se establecía que los antecedentes debían ser remitidos a la Corte de Apelaciones dentro de tercer día desde la notificación de la última apelación concedida. Las partes se entendían emplazadas en segunda instancia por el hecho de notificárseles la concesión del recurso y no era necesaria la comparecencia de las partes en segunda instancia.

En segunda instancia no era admisible prueba alguna, salvo la documental que hubiese sido imposible rendir en primera instancia, y cuando así lo justificaba la parte que la presentaba. Sin embargo, podía deducirse prueba sobre las circunstancias que constituían la causal invocada y siempre que esta hubiese sido ofrecida en el escrito de interposición del recurso. La prueba se recibía en la audiencia de acuerdo a las normas que rigen su recepción en el procedimiento ordinario laboral. Por otra parte, las causas

laborales gozaban de preferencia para su vista y su conocimiento se ajustaba estrictamente al orden de su ingreso al tribunal.

Asimismo, se establecía que, efectuada la vista de la causa, la sentencia debía pronunciarse dentro del plazo de cinco días, y en caso de que el tribunal de primera instancia hubiese omitido pronunciarse sobre alguna acción o excepción, la Corte se pronunciaría sobre ella. Podía fallar también, las cuestiones tratadas en primera instancia y que no se hubiesen resuelto por ser incompatibles con lo establecido en la sentencia. En todo caso, la Corte debía invalidar de oficio la sentencia apelada, cuando era de manifiesto que se había faltado a un trámite o diligencia esencial, o que influía en lo dispositivo del fallo. En el mismo fallo, debía señalarse el estado en que quedaba el proceso y devolver la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución, salvo que el vicio que invalidaba la sentencia, y por el cual se apelaba, fuera alguno de los contemplados en el artículo 477 letras a) o c) del Código del Trabajo, o bien, cuando hubiese sido pronunciada con omisión de cualquiera de los requisitos contemplados en el artículo 459 del mismo Código, en cuyo caso la misma Corte debía, en acto continuo y sin nueva vista, pero en forma separada, dictar la sentencia que corresponda con arreglo a la ley.

Es importante destacar que, tal como señalamos precedentemente, de acuerdo al artículo 484, las causas laborales gozaban de preferencia para su vista y conocimiento en la Corte Suprema, lo que nos revela que conforme a esta Ley sería procedente la Casación contra la sentencia de segunda instancia, conforme a las normas generales.

En concordancia con lo anterior, merece especial atención que, en el informe de la Corte Suprema a la Cámara de Diputados, se dejó expresa constancia de que “El Presidente señor Garrido y que los Ministros señores Libedinsky y Juica, estuvieron por proponer que se elimine el recurso de casación en el fondo en materias laborales, teniendo para ello en cuenta que las causales del recurso de apelación que se consignan



en el proyecto examinado tienden a idénticos objetivos que la casación en el fondo tornándola, entonces innecesaria”.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Informe Corte Suprema a la Honorable Cámara de Diputados, de 4 de noviembre de 2003.

### **Capítulo 3: Ley 20.260 que modifica el libro IV del Código del Trabajo y la Ley 20.087**

En este capítulo, analizaremos el origen de la Ley 20.260 y, asimismo, estudiaremos las principales modificaciones introducidas en materia de recursos por esta ley al libro IV del Código del Trabajo y a la ley 20.087, que modifica el procedimiento laboral.

#### **3.1 Historia de la Ley 20.260**

El proyecto que da origen a la ley 20.260 se inició por mensaje presidencial de fecha 5 de enero de 2007, con el objeto de velar por los procesos de implementación y consolidación de la nueva justicia laboral y previsional. En dicho mensaje, se señaló que el proyecto *“busca esencialmente mejorar el procedimiento laboral regulado por la ley 20.087, que sustituye el Libro V del Código del Trabajo, perfeccionando aquellos aspectos que han motivado ciertas inquietudes por parte de diversos actores vinculados tanto al mundo del trabajo, como a los operadores del sistema”*<sup>23</sup>. En concordancia con lo expuesto precedentemente de acuerdo al mensaje, las reformas que se proponen se orientan a los siguientes aspectos:

1. Profundizar los principios de celeridad y concentración, que resultan claves para la oportuna resolución del conflicto, la que viene exigida por la naturaleza de los derechos que se reclaman en sede laboral.
2. Reforzar el principio de inmediación que inspira todo el proceso, entregando al juez del trabajo las herramientas que le permitan conocer directamente y a cabalidad la controversia que debe resolver.
3. Evitar potenciales dificultades e incertidumbres que algunas de las normas aprobadas podrían producir en la tramitación de los procedimientos.

---

<sup>23</sup> Mensaje Presidencial N° 455-354 de 5 de enero de 2007.

4. Introducir reformas a los procedimientos monitorio y de reclamación de multas, con el fin de simplificarlos y darles un carácter más breve y expedito.

La propuesta contenida en el mensaje presidencial descansa sobre los siguientes ejes temáticos:

1. Principios formativos del procedimiento: en cuanto a que las resoluciones que rechacen la prueba inconducente, deben ser fundadas, como una forma que garantiza de mejor manera el derecho a defensa de la partes.
2. Reglas comunes al procedimiento: a este respecto se introducen ciertas precisiones a determinados conceptos para su mejor comprensión, así como también algunas normas destinadas a optimizar la aplicación de los principios de celeridad e inmediación.
3. Procedimiento de aplicación general: las modificaciones introducidas tienen como finalidad agilizar el procedimiento, eliminando actuaciones innecesarias tales como la ratificación de la demanda y de su contestación, así como perfeccionar la redacción y proponer nuevos textos que reflejen de mejor manera el carácter tutelar del derecho del trabajo.
4. Cumplimiento de la sentencia y ejecución de los títulos ejecutivos laborales: modificar el artículo 468, con el objeto de explicitar la facultad del ejecutivo de reclamar del incremento aplicado por el juez de la deuda.
5. Procedimiento de tutela: las modificaciones se orientan a evitar la duplicidad de procedimientos de procesos entre las mismas partes, pudiendo entablar en un mismo juicio la acción de tutela laboral y la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, esta última como subsidiaria de aquella.

6. Procedimiento monitoreo: se busca modificar este procedimiento para evitar que se vuelva engorroso y largo, imposibilitando el logro de los objetivos para los cuales fue creado.

7. Procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas: Se propone un procedimiento más breve, mediante el cual, admitida la reclamación a tramitación, el juez deberá citar a las partes a una única audiencia de contestación y prueba, en la que además deberá dictarse la sentencia definitiva.

Debemos tener presente que el mensaje presidencial no contemplaba la modificación del régimen de recursos introducido por la ley 20.087, en el párrafo 5°. Sin perjuicio de lo anterior, la única mención que hace de estos es con ocasión de las modificaciones planteadas al procedimiento monitorio y al procedimiento de reclamación de multas. En cuanto al primero, señala que la sentencia definitiva que se pronuncie en este procedimiento sólo será susceptible de apelación cuando ésta haya sido dictada con infracción de garantías constitucionales o de normas legales que influyan sustancialmente en lo dispositivo del fallo<sup>24</sup>. En cuanto al procedimiento de reclamación de multas, la sentencia que en él se pronunciara regirá por la misma norma aplicable al procedimiento monitorio<sup>25</sup>.

Con fecha 6 de junio de 2007, la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia informa en primer trámite constitucional y primero reglamentario, a la Cámara de Diputados, el proyecto en cuestión, lo que da origen a lo que se conoce como primer informe constitucional. Para la realización de este informe, se convocó a un grupo de expertos vinculados a los ámbitos judicial, académico, gubernamental y de práctica de la

---

<sup>24</sup> Mensaje Presidencial, Artículo 502 del Proyecto Ley “En contra de la sentencia definitiva sólo se podrá interponer el recurso de apelación conforme a lo establecido en la letra a) del artículo 477. La sentencia de segunda instancia no será susceptible de recurso alguno”.

<sup>25</sup> Mensaje Presidencial, Artículo 503 inciso 6° del Proyecto Ley “ En contra de la sentencia que se dicte en este procedimiento se podrá recurrir conforme a lo establecido en el artículo 502”

litigación, tanto en la defensa de los trabajadores como de los empleadores, a la metodología de trabajo empleada por el Foro de la Reforma Procesal Laboral y Previsional. Entre las personas invitadas a exponer en la discusión del proyecto, cabe destacar la opinión emitida por don Álvaro Flores Monardes, juez del 8º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, quien señaló *“que el sistema de recursos que se establecía en el nuevo inciso sexto del artículo 503, resultaba ajeno a la lógica de un juicio oral, agregando que compartía el criterio expresado por la Cámara al tratar en su primer trámite el proyecto que se convertiría en la ley N° 20.087, similar al del sistema procesal penal, por cuanto, a su parecer, la introducción de un recurso de apelación que permite la revisión en segunda instancia de los hechos y, asociado a ello, la de la probanza rendida, desnaturaliza el diseño del procedimiento oral”*<sup>26</sup>.

Por su parte el señor Francisco Tapia Guerrero, Director del departamento de Derecho Laboral de la Universidad Católica de Chile, señaló respecto a los recursos que *“existía cierta incertidumbre y hasta confusión en lo que se refiere a la procedencia del recurso de casación para ante la Corte Suprema, dado que la apelación laboral tiene muchas características propias de la casación. A su parecer, sería conveniente confirmar la procedencia de la casación tanto de forma como de fondo, aplicándoles el mismo procedimiento para la tramitación y vista que la apelación laboral. Ello permitiría uniformar la jurisprudencia de la Corte Suprema”*. Agregó *“que las disposiciones sobre nulidad y apelación en materia procesal penal, han permitido optimizar no sólo la calidad del derecho sino también el trabajo de las Cortes, por lo que le parecía, dada la naturaleza del juicio laboral, que los recurrentes deberían establecer con precisión sus fundamentos y peticiones y que debería establecerse una sala especializada que se pronunciara sobre la admisibilidad del recurso”*.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Primer Informe de la Comisión Constitución, Legislación y Justicia recaído en el proyecto que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo procedimiento laboral, 6 de junio de 2007.

<sup>27</sup> Ibid.

Durante la discusión del proyecto, fueron varias las opiniones emitidas por connotados personajes en lo referente al sistema de recursos implementado por la ley 20.087, coincidiendo la mayoría en que el recurso de apelación, establecido en la referida ley, era de una naturaleza especial, porque si bien se le concebía como una apelación, procedía conforme a las causales de la casación en el fondo.

En suma, a lo largo de la discusión general acerca de la idea de legislar contenida en el proyecto, la Comisión, sin mayor debate, coincidió con la necesidad de introducir modificaciones al nuevo procedimiento laboral contenido en la ley N° 20.087 y, consecuentemente con lo anterior, procedió a aprobar en general la iniciativa por unanimidad.

La Comisión, durante la discusión pormenorizada llegó a diversos acuerdos, uno de los cuales fue pretender sustituir el artículo 477 del Código del Trabajo, señalando que “tratándose de las sentencias definitivas de primera instancia, el recurso de apelación sólo podrá tener por fundamento las causales siguientes”, a continuación de lo cual se enumeran nueve causales que hacen procedente el recurso de apelación. Esta indicación es producto de que, en el mecanismo establecido en la ley 20.087, no se contemplaba la impugnación de la sentencia definitiva por razones de forma, por ello la proposición conservaba las causales de la casación en el fondo del artículo 477 y agregaba las de la casación en la forma. Asimismo, se regulaban los efectos propios de acoger unas u otras causales, así, en algunos casos, el tribunal deberá dictar la correspondiente sentencia de reemplazo o completarlo y, en otros, remitirá los antecedentes al tribunal competente para que dicte sentencia. Además, se señala que si el objeto de la apelación fuere revisar la sentencia de primera instancia por haber sido dictada con infracción de garantías constitucionales o de tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes, su conocimiento corresponderá a la Corte Suprema.

Una de las indicaciones formuladas pretendía suprimir el artículo 484, disposición que señalaba que las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y conocimiento en

la Corte Suprema, toda vez que aquello se consignaba como un nuevo inciso final del artículo 477.

Por su parte, los artículos 502, referente al procedimiento monitorio, y 503, referente al procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas, respecto de los cuales se hacía mención en el proyecto del ejecutivo, también fueron objeto de indicaciones en la Comisión, al señalarse que en contra de la sentencia que los resuelve se podrá interponer recurso de apelación conforme a lo establecido en el artículo 477, con excepción de su letra c). Este es mucho más amplio, en el sentido de que solamente excluye la causal de la letra c)

La Corte Suprema, con fecha 18 de julio de 2007, procedió a remitir a la Cámara de Diputados su opinión solicitada respecto al proyecto de ley en cuestión. En dicho informe, se procedió a analizar las modificaciones más relevantes del proyecto con las modificaciones introducidas por la Comisión. En lo que respecta al régimen de recursos, la Corte Suprema señaló que se trata de una de las materias más trascendentales propuestas por el ejecutivo y modificada radicalmente por la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia de la H. Cámara de Diputados, que dice relación con los recursos procesales, haciéndose cargo principalmente de la contradicción que existe en el texto de la ley, referido al recurso de casación en el fondo. Esto toda vez que el inc. 1º del artículo 476 establece que en contra de la sentencia definitiva “no procederán más recursos” y a su vez, el artículo 484 indica que las causas laborales gozarán de preferencias para su vista y conocimiento en la Corte Suprema.

Asimismo, expresa que el proyecto modifica el recurso de apelación, señalando 9 causales de apelación, algunas de las cuales son actualmente causales del recurso de casación en la forma y estableciendo para una de las causales el conocimiento de la Corte Suprema, rigiéndose, en este caso, la interposición, plazo, tramitación y resolución por la normas relativas al recurso de casación en el fondo, del Código de Procedimiento

Civil. En consecuencia, la Corte estimó que, en este nuevo régimen de recursos, las causales de la casación quedan subsumidas en el recurso de apelación. En virtud de lo anterior, la Corte expresó que se corre el riesgo de que, ante la falta de sede procesal respectiva, se reviva en la práctica el recurso de queja.

En la discusión en sala realizada por la Cámara de diputados, se informa respecto de las principales modificaciones introducidas al proyecto por la Comisión, así como respecto de las observaciones y aprensiones de la Corte respecto al régimen de recursos. Asimismo, se efectúa un breve resumen de los puntos más sustantivos introducidos por la Comisión.

Se realizaron entre cuatro o cinco indicaciones que dieron lugar al segundo informe de la Comisión de Constitución. En la comisión, se recogieron algunas de las indicaciones formuladas y, en especial, se recogió la proposición de la Corte Suprema en cuanto a aclarar la procedencia de los recursos de apelación y casación.

Luego de la discusión en sala del segundo informe de la Comisión de Constitución, en el que se aprobó el proyecto, éste fue despachado a la Cámara Revisora. La Comisión de Trabajo y Previsión Social emitió su primer informe. El proyecto puesto en votación fue aprobado en general, por la unanimidad de los miembros de la Comisión del Trabajo y Previsión Social. Entre las indicaciones formuladas durante la discusión general del proyecto de ley, cabe destacar las que dicen relación con el régimen de recursos; se estableció y reguló íntegramente el recurso de nulidad en reemplazo del antiguo recurso de apelación, lo que resulta concordante con el nuevo procedimiento laboral y toma en consideración las opiniones formuladas por la Corte Suprema. Asimismo, se efectúan indicaciones en cuanto a la procedencia del recurso de reposición y de apelación, restringiéndose la procedencia de este último. En el Segundo Informe emitido por la Comisión del Trabajo, se dejó constancia de que se ofició a la Corte Suprema con el objeto de recabar nuevamente su opinión respecto de las indicaciones y modificaciones



formuladas al proyecto. Se señaló, en éste Segundo Informe, que las indicaciones están orientadas a perfeccionar el procedimiento laboral en aspectos tales como los recursos, la no dilación impropia del proceso, la bilateralidad de la audiencia y la acción de tutela de los derechos fundamentales del trabajador.

Se expresó que se busca superar la falencia de la ley 20.087, planteándose la creación de un nuevo recurso de acceso a la Corte Suprema, un recurso que tiene sobre todo el sentido unificación de jurisprudencia. Respecto a este nuevo recurso “*se manifestó por los representantes del Ejecutivo que se optó por no llamarlo casación en atención a que el recurso de nulidad que se puede ejercer ante las Cortes de Apelaciones es, en el fondo un recurso de casación –tiene el mismo objetivo–, y llamar casación al recurso que se puede ejercer ante la Corte Suprema genera el problema técnico de decir que hay casación sobre casación o nulidad sobre nulidad*”<sup>28</sup>. Se indicó también que este recurso tiene la finalidad de obtener una interpretación uniforme por parte de la Corte Suprema con el objeto de que ésta fije el sentido de las normas laborales, ya que la circunstancia que va a habilitar el acceso a esa sede es precisamente la existencia de pronunciamientos contradictorios en la jurisprudencia. Luego de la discusión en sala, se aprueba el proyecto con modificaciones y se remite a la Cámara de Origen el texto final del proyecto.

En Tercer Trámite Constitucional en la Cámara de Diputados, se recibe la opinión solicitada a la Corte Suprema. En su informe, la Corte Suprema señala, “*que el proyecto en informe mejora y aclara en varios aspectos el sistema de recursos introducidos por la Ley 20.087 a la legislación laboral*”<sup>29</sup>. En definitiva, la Corte Suprema, con ciertas modificaciones informa favorablemente el proyecto sometido a su consideración, tomando en cuenta que mejora ostensiblemente lo aprobado por la Comisión de

---

<sup>28</sup> Segundo Informe Comisión del Trabajo y Previsión, 21 de enero de 2008.

<sup>29</sup> Oficio de Corte Suprema a Cámara de Origen, 28 de enero de 2008.

Constitución, Legislación y Justicia de la Cámara de Diputados, el cual fue informado desfavorablemente en su oportunidad.

Con fecha 5 de marzo de 2008, la Comisión de Constitución emite su informe, con el objeto de pronunciarse sobre los alcances de las modificaciones introducidas por el Senado. La Comisión acordó, por unanimidad, recomendar la aprobación de todas las modificaciones introducidas por el Senado, salvo aquellas sobre las que no hubo consenso. Aprobado el proyecto por la Cámara de Diputados, se informa mediante oficio al Senado y al Ejecutivo su aprobación del proyecto y remite el texto definitivo. Asimismo, se remite el proyecto al Tribunal Constitucional a efectos de ejercer el control de constitucionalidad respecto de los números 6, 18 y 28 del artículo único del proyecto. El Tribunal Constitucional declara que los preceptos que se refieren a materias propias de ley orgánica constitucional son constitucionales y que no se pronuncia sobre las demás materias por no ser procedente.

Luego de cumplidos todos los trámites legislativos y constitucionales, con fecha 29 de marzo de 2008, se publicó la ley 20.260, promulgada el 28 de marzo del mismo año, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la Ley N° 20.087, que establece un nuevo procedimiento laboral.

### **3.2 Análisis Particular de los Recursos Procesales contemplados en la Ley 20.260**

Como pudimos observar en el acápite anterior, la Ley 20.260 modifica, entre otras materias, todo el Párrafo 5° del Título V del Código del Trabajo, reformulando todo el régimen de recursos existente a la fecha. Esta ley introduce el recurso de nulidad y el recurso de unificación de jurisprudencia y modifica radicalmente el recurso de apelación, quedando la aplicación de éste último totalmente restringida. Cabe precisar que al igual que en el régimen anterior, se establece la aplicación supletoria de las normas del Código de Procedimiento Civil, al señalar el nuevo artículo 474 que “los

recursos se regirán por las normas establecidas en este Párrafo, y supletoriamente por las normas establecidas en el libro Primero del Código de Procedimiento Civil”. Asimismo, el nuevo artículo 484 establece expresamente que las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y su conocimiento se ajustará estrictamente al orden de ingreso al tribunal. El mismo artículo agrega que, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 69 del Código Orgánico de Tribunales, deberá designarse un día a la semana, a lo menos, para conocer de ellas, completándose las tablas si no hubiere número suficiente, en la forma en que determine el Presidente de la Corte de Apelaciones, quien será responsable disciplinariamente del estricto cumplimiento de esta preferencia. En el caso de que el número de causas pendientes hiciese imposible su vista y fallo en un plazo inferior a dos meses, contado desde su ingreso a la Secretaria, el Presidente de la Corte de Apelaciones que funcione dividida en más de dos salas, determinará que una de ellas, a lo menos, se aboque exclusivamente al conocimiento de estas causas por el lapso que estime necesario para superar el atraso.

A continuación, pasaremos a efectuar un análisis detallado de los recursos contemplados en la Ley 20.260.

### **3.2.1 Recurso de Reposición**

El nuevo artículo 475 del Código del Trabajo señala que la Reposición procederá en contra de autos, decretos y de las sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio o hagan imposible su continuación. En este sentido, se innova tanto respecto al antiguo procedimiento como a lo contemplado en la ley 20.087, toda vez que se especifican las resoluciones contra las cuales procederá el Recurso de Reposición evitando cualquier duda al respecto.

Se distinguen dos tipos de reposición:

- a) Reposición respecto de resoluciones dictadas en audiencia, caso en el cual deberá interponerse en forma verbal, inmediatamente de pronunciada la resolución que se impugna, y deberá resolverse en el acto.
- b) Reposición respecto de resoluciones dictadas fuera de audiencia, caso en el cual deberá presentarse dentro de tercero día de notificada la resolución correspondiente, salvo que dentro de dicho término tenga lugar una audiencia, en cuyo caso deberá interponerse a su inicio, y será resuelta en el acto.

En lo que respecta a este recurso, la Ley 20.260 no efectúa grandes modificaciones sino más bien especifica las resoluciones contra las cuales procede y los plazos para su interposición.

### **3.2.2 Recurso de Apelación**

Es aquél recurso que tiene por objeto que el tribunal superior respectivo, conociendo los aspectos de hecho y jurídicos, enmiende, con arreglo a derecho, la resolución pronunciada por un tribunal inferior.

La Ley 20.260 modifica totalmente el recurso de apelación existente con anterioridad a su entrada en vigencia, ya que más que referirse al objeto de la apelación, se refiere a las resoluciones en contra de las cuales procede, restringiendo de manera drástica su campo de aplicación.

#### Resoluciones contra las cuales procede

Se establece en el nuevo artículo 476 del código del Trabajo que sólo serán susceptibles de apelación las siguientes resoluciones:

- Sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación;
- Resoluciones que se pronuncien sobre medidas cautelares; y,
- Resoluciones que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

Como es posible observar, el Recurso de Apelación ha sido totalmente modificado restringiéndose su aplicación a determinadas resoluciones. La apelación deja de constituir el medio de impugnación que procede, por regla general, contra toda clase de decisiones, no siendo procedente respecto de sentencias definitivas de primera instancia, ya que contra éstas últimas sólo será procedente el recurso de nulidad que analizaremos más adelante.

#### Efectos del recurso

En cuanto al efecto en que se concederá la apelación, se establece expresamente que, tratándose de medidas cautelares, la apelación de la resolución que otorgue o que rechace su alzamiento se concederá en el solo efecto devolutivo y que, de la misma manera, se concederá respecto de las resoluciones que fijen las liquidaciones o reliquidaciones (Artículo 476 del Código del Trabajo).

#### Plazo para interponerlo

Cabe señalar que la ley 20.260 no define plazo para la interposición de este recurso, por cuanto deben aplicarse las normas establecidas en el Código de Procedimiento Civil, que establece un plazo fatal de 5 días como regla general. En todo lo demás no señalado expresamente en la ley 20.260 deberán aplicarse las normas establecidas en el Código de Procedimiento Civil a este respecto.

### Recurso de Hecho

Es importante precisar que en la ley 20.260 nada se señala respecto de la procedencia del recurso de hecho. Sin embargo por aplicación supletoria de las normas del Código de Procedimiento Civil y por su íntima vinculación con la apelación, debemos considerar subsistente dicho recurso. Las causales del recurso de hecho son:

- a) Se denegó el recurso de apelación que era procedente;
- b) Se concedió siendo improcedente; y,
- c) Se otorgó con efectos no ajustados a derecho.

El verdadero recurso de hecho deberá interponerse ante la Corte de Apelaciones respectiva, en contra de la resolución del tribunal laboral que deniega la concesión de un recurso de apelación procedente, para que se enmiende con arreglo a la ley, debiendo deducirse en el plazo que la ley concede para comparecer en segunda instancia, contado desde la notificación de la resolución que deniega la concesión del recurso de apelación procedente.

El falso recurso de hecho se interpondrá, al igual que en el caso anterior, ante la Corte de Apelaciones respectiva, en contra de la resolución del tribunal laboral que concede un recurso de apelación improcedente, o concede una apelación en ambos efectos, debiendo concederla sólo en el devolutivo. Deberá deducirse dentro del plazo para comparecer en segunda instancia, constado desde el ingreso de la apelación mal concedida a la segunda instancia.

### **3.2.3 Recurso de Nulidad**

Este recurso se abordará en profundidad en el siguiente capítulo.

### **3.3.4 Recurso de Unificación de Jurisprudencia**

Este recurso constituye una de las principales innovaciones de la Ley N° 20.260.

#### Concepto

El recurso de unificación de jurisprudencia es el acto jurídico procesal de parte, por medio del cual se impugna la resolución que falla el recurso de nulidad, cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia, solicitando la nulidad de la sentencia recurrida y su enmienda conforme a la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia.

#### Características

- a) Es un recurso extraordinario
- b) Se interpone directamente ante el tribunal que dictó la resolución recurrida
- c) Es conocido y resuelto por el tribunal superior jerárquico (Corte Suprema)
- d) No constituye instancia
- e) Emanada de las facultades jurisdiccionales de los tribunales

#### Tribunales que intervienen

El recurso de unificación de jurisprudencia se interpone ante la Corte de Apelaciones – tribunal a quo-, que fallo el recurso de nulidad. Este recurso será conocido y resuelto por la sala especializada de la Corte Suprema – tribunal ad quem-.

### Requisitos para la interposición del recurso

El recurso de unificación de jurisprudencia, tomando en consideración el artículo 483 A del Código del Trabajo, deberá :

- a) Formularse por escrito
- b) Ser fundado e incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto de las materias de derecho objeto de la sentencia, sostenidas en diversos fallos emanados de los Tribunales Superiores de Justicia
- c) Acompañarse copia del o los fallos que se invocan como fundamento del recurso.

Cabe señalar que una vez interpuesto el recurso, no podrá hacerse en él variación alguna.

### Plazo para su interposición

Este recurso deberá interponerse ante la Corte de Apelaciones correspondiente en el plazo de 15 días desde la notificación de la sentencia que se recurre.

### Resolución contra la cual procede

Procederá de conformidad al artículo 483 del Código del Trabajo, “*Excepcionalmente contra la resolución que falle el recurso de nulidad*”, es decir, procederá en forma absolutamente excepcional contra la resolución que falle el recurso de nulidad, sea acogiéndolo o rechazándolo.

### Causal del recurso



Según el inciso segundo del artículo 483 del Código del Trabajo la causal que hace procedente el recurso de unificación de jurisprudencia se configura cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia.

#### Efecto de la Interposición del recurso

La interposición del recurso no suspende la ejecución de la resolución recurrida, salvo cuando su cumplimiento haga imposible llevar a efecto la que se dicte si se acoge el recurso. La parte vencida podrá exigir que no se lleve a efecto tal resolución mientras la parte vencedora no rinda fianza de resultas a satisfacción del tribunal. El recurrente deberá ejercer este derecho conjuntamente con la interposición del recurso y en solicitud separada <sup>30</sup>.

#### Tramitación del recurso

La Corte de Apelaciones respectiva, una vez interpuesto el recurso de unificación de jurisprudencia sólo podrá declarar de plano inadmisibles el recurso, si éste se hubiese interpuesto fuera de plazo, es decir, extemporáneamente.

En contra de la resolución pronunciada por el tribunal a quo declarando inadmisibles el recurso, únicamente podrá interponerse recurso de reposición dentro de quinto día, fundado en error de hecho, siendo la resolución que resuelve dicho recurso inapelable.

En el caso que la Corte de Apelaciones declare admisible el recurso, por haberse interpuesto en el plazo de quince días desde la notificación de la sentencia recurrida, deberá en la misma resolución pronunciarse de plano sobre la petición de la parte vencida, en cuanto a exigir que no se lleve a efecto la ejecución de la resolución

---

<sup>30</sup> Artículo 483 A del Código del Trabajo.

recurrida, mientras la parte vencedora no rinda fianza de resultas a satisfacción del tribunal. Asimismo, deberá remitir a la Corte Suprema lo siguiente:

- a) Copia de la resolución que resuelve la nulidad
- b) Copia del escrito en que se hubiere interpuesto el recurso
- c) Los demás antecedentes necesarios para la resolución del recurso.

La sala especializada de la Corte Suprema sólo podrá declarar inadmisibles el recurso de unificación de jurisprudencia por la unanimidad de sus miembros, mediante una resolución fundada en la falta de cualquiera de los requisitos de los incisos primero y segundo del artículo 483 A del Código del Trabajo, es decir, por no ser :

- a) Interpuesto dentro de plazo
- b) Formularse por escrito
- c) Ser fundado e incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto de las materias de derecho objeto de la sentencia, sostenidas en diversos fallos emanados de los Tribunales Superiores de Justicia
- d) Acompañarse copia del o los fallos que se invocan como fundamento del recurso.

La resolución que declara inadmisibles el recurso sólo podrá ser objeto de recurso de reposición dentro de quinto día.

En caso de que la sala especializada de la Corte Suprema declare admisible el recurso, el recurrido, en el plazo de diez días podrá hacerse parte y presentar las observaciones que estime convenientes.

En la vista de la causa se observarán las reglas establecidas para las apelaciones, con la salvedad que las alegaciones de cada parte se limitarán a treinta minutos.

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

### Recursos

La sentencia que falle el recurso, así como la eventual sentencia de reemplazo, no serán susceptibles de recurso alguno, excepto el de aclaración, rectificación o enmienda.

### Efectos de la sentencia

El fallo que se pronuncie sobre el recurso de unificación de jurisprudencia, tendrá efectos limitados, puesto que sólo incide en la causa respectiva, y en ningún caso afectará las situaciones jurídicas fijadas en las sentencias que le sirven de antecedente.

## **Capítulo 4: Del Recurso de Nulidad**

Dado que en la ley 20.260 modificó el actual régimen de recursos, incorporando al igual que en el nuevo proceso penal, el recurso de nulidad, en este capítulo pasaremos a analizar nulidad procesal como sanción de ineficacia de los actos procesales. Para continuar analizando la nulidad en materia laboral y específicamente las implicancias del recurso de nulidad en esta materia, para concluir con un paralelo entre el nuevo recurso de nulidad laboral y el tradicional recurso de casación.

### **4.1 De la Nulidad en General**

La nulidad procesal podemos definirla como la sanción de ineficacia que afecta a los actos procesales realizados con falta de alguno de los requisitos previstos por la ley para su validez. Los actos procesales, aun siendo existentes, pueden estar viciados, es decir, poseer los elementos esenciales, sin embargo estos elementos pueden estar afectados por algún defecto o vicio, pero de tal naturaleza que no haya lugar a la inexistencia.

Los vicios de los actos procesales pueden clasificarse desde diversos puntos de vista. Siguiendo la clasificación de Zanzucchi, pueden distinguirse en relación a:

- a) Con los cometidos por sujetos del proceso, esto es, por los órganos jurisdiccionales o por las partes.
- b) Con la voluntad de los sujetos, es decir, con la voluntad de todos los aquellos órganos jurisdiccionales y partes que de cualquier modo son sujetos de la relación jurídica procesal. La voluntad puede estar afectada a los vicios característicos de la voluntad, esto es, error, fuerza y dolo.
- c) Con la no correspondencia entre el contenido y la forma del acto, es decir cuando existe inconformidad entre el contenido y la forma, se origina un vicio del acto.

- d) Con la forma de los actos procesales, esto se refiere a la falta de observancia de las formas, lo cual constituye un vicio de los actos procesales de los órganos jurisdiccionales y de las partes. Este se el caso más frecuente de invalidez de actos procesales.

No cabe duda alguna que para que los actos sean validos, la ley exige la concurrencia de ciertos requisitos o formalidades, sin los cuales no se producen las consecuencias previstas por el legislador. La nulidad tiene especial relevancia en los actos procesales, toda vez que cada uno de ellos debe cumplir estrictamente con los requisitos de fondo y forma que la ley procesal les exige y si ello no ocurre, serán nulos o anulables, con lo cual se previene el daño que seguiría de perfeccionarse el vicio. Asimismo, podemos señalar que los actos verificados con vicios en la voluntad, con falta de capacidad del otorgante, con el objeto o causa ilícitos y con incumplimiento en su ejecución de las formalidades exigidas por la ley, producen nulidad procesal. Por otra parte, es preciso señalar que la nulidad procesal puede, invalidar todo el proceso, sus equivalentes jurisdiccionales o uno o más de los actos que lo integran cuando falte un requisito exigido por la ley para su validez, que se singulariza en la existencia de un vicio, que causa un perjuicio sólo reparable con la nulidad del acto<sup>31</sup>.

Es necesario, aclarar que en nuestra legislación no ha sido regulado orgánicamente la nulidad de los actos procesales, sino que encontramos una serie de normas dispersas. Estas normas se encuentran en la Constitución Política de la República, en el Código Orgánico de Tribunales y en los Códigos de Procedimiento Civil y Código Procesal Penal. La nulidad procesal ha sido tradicionalmente vinculada a la invalidación de los actos individuales del proceso, entre los que destacan la sentencia definitiva y las interlocutorias que ponen término al proceso o hacen imposible su continuación, en los dos casos por vicios de forma que autorizan su declaración jurisdiccional de nulidad. Por otra parte, la nulidad ha sido identificada con los incidentes que sirven para promoverla

---

<sup>31</sup> COLOMBO, Juan, Los Actos Procesales, Editorial Jurídica, Santiago, Chile, año 1997, p. 448.

y con los recursos de casación en especial el de forma. En conclusión, podemos señalar, que el establecimiento de la nulidad en el derecho procesal chileno corrige la infracción a garantías procesales, pero es imprecisa y desordenada. La sanción está consagrada pero no reglamentada en la forma en que debiera estarlo en beneficio de la justicia que busca la Constitución.

### Requisitos de la nulidad Procesal

1. Que exista un proceso, actos procesales singulares o algún equivalente legitimado.
2. Que exista un vicio, es decir una infracción de ley. Estos vicios pueden afectar a todo el proceso o a determinados actos procesales. El axioma en materia de nulidad es *“Sin vicio no ha Nulidad Procesal”*.
3. El vicio debe causar un perjuicio sólo reparable con la invalidación de la sentencia. Este principio, que antes estaba consignado en la reglamentación del recurso de casación hoy se ha generalizado para toda nulidad procesal, con la modificación del Código de Procedimiento Civil, que consignó el principio de que no hay nulidad sin perjuicio.
4. Debe existir una relación causal entre el vicio y el perjuicio.
5. La nulidad procesal debe ser declarada, ya sea a petición de parte o de oficio.

### Características de la nulidad procesal

1. La nulidad procesal es una sanción de ineficacia que ataca exclusivamente a los actos procesales.
2. La nulidad procesal se rige por normas procesales y no le son aplicables las disposiciones del derecho común.
3. La nulidad procesal requiere de una declaración judicial.

4. La nulidad procesal requiere que a acto procesal impugnado le falten requisitos de validez. A este respecto es necesario agregar que la ley contempla causales genéricas y específicas, para determinar los efectos de la nulidad procesal. Las causales genéricas son aquellas reguladas en el Artículo 84, relativas a vicios que anulen el proceso o circunstancias esenciales para la ritualidad o la marcha del juicio, como la del N° 9 del Artículo 768 del Código de Procedimiento Civil y la causal de casación en el fondo en materia civil. Las causales específicas son las contempladas en los ocho primeros números del Artículo 768 de Código de Procedimiento Civil y en el N° 9, en cuanto dice relación con los Artículos 795 y 800, que señalan los trámites esenciales en la primera y segunda instancia del proceso civil y las nulidades específicas reglamentadas en los Artículos 79 y 80 del Código de Procedimiento Civil, que regulan la situación del litigante rebelde y la fuerza mayor.
5. No ha nulidad sin perjuicio. Cabe agregar que en razón el principio de economía procesal se entienden las siguientes reglas: a) Los defectos han de corregirse si procede la subsanación antes de declarar la nulidad de todas las actuaciones o de algún acto en particular; b) La nulidad de un acto no implicará la de los sucesivos que fueren independientes de aquel ni la de aquellos cuyo contenido ha permanecido invariable; c) La nulidad de pare no implicará la de las demás del mismo que sean independientes de aquélla.
6. La nulidad procesal se convalida transcurridos los plazos y oportunidades fijados por la ley para pedir su declaración judicial. Adquiriendo la sentencia la fuerza de cosa juzgada se subsanan todos los defectos procesales. Más aún, en ciertos casos, vicios ocurridos durante la substanciación del proceso, si no son alegados inmediatamente, no pueden alegarse después, conforme a las reglas de la preparación del recurso de casación de forma. Los modos en que un acto viciado puede hacerse eficaz son: a) La consecución de la finalidad del acto, es decir que haya cumplido con su función; y, b) Cuando no es alegado por la parte que tiene interés, entendiéndose la aquiescencia del acto por su parte. La nulidad se sana,

por una parte, mediante la resolución que la deniega y que ejecutoriada producirá el efecto de cosa juzgada o mediante la preclusión de la facultad establecida por la ley para hacerla valer. En el proceso civil, el incidente de nulidad procesal debe promoverse dentro del plazo de 5 días contados desde que aparezca o se acredite que quien debe reclamar de la nulidad tuvo conocimiento del vicio. Otra forma en que se purga la nulidad es cuando la parte ha originado el vicio o ha concurrido a su materialización. Por último podemos señalar que la nulidad se purga por la convalidación expresa o tácita del acto nulo.

7. La nulidad puede ratificarse, se decir, pueden ser ratificados por la parte a quien el vicio afecta.

#### Categorías de nulidad procesal

La nulidad procesal puede dividirse en las siguientes categorías:

- a) Nulidad y anulabilidad procesal: Hay nulidad cuando el juez puede declarar la nulidad de oficio o a petición de parte y anulabilidad cuando sólo puede ser declarada a petición de parte.
- b) Nulidad propia o extensiva o derivada: Nulidad propia es la que vicia un acto procesal determinado y nulidad extensiva o derivada aquella que, producida la nulidad de un acto procesal, acarrea la nulidad de todos los actos posteriores, este último es un efecto propio de las nulidades, de retrotraer sus efectos hasta el momento en que el vicio se cometió.

#### **4.2 Recurso de Nulidad en materia Laboral**

La ley 20.087, publicada el 3 de marzo de 2006, sustituyó el procedimiento laboral contemplado hasta esa fecha en el libro V del Código del Trabajo, para ser aplicado por la nueva judicatura laboral. Sin embargo, con anterioridad a la entrada en vigencia de los



tribunales que aplicarían el nuevo procedimiento laboral, éste sufrió una reforma dado las falencias que, a juicio de muchos sectores presentaban.

Mediante la promulgación de la ley N° 20.260 se modificó el libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, introduciéndose grandes modificaciones e innovaciones al procedimiento laboral.

Constituye una completa novedad en el ámbito de los recursos laborales, objeto de nuestro estudio, la creación de un Recurso de Nulidad, cuestión que no se contemplaba en el proyecto original del nuevo procedimiento laboral, sino que recogía un recurso de apelación “sui generis”, puesto que era procedente respecto de un gran número de resoluciones y tenía por objeto, cuestiones propias del recurso de casación.

En consecuencia, la ley N° 20.260 vino a hacer realidad las críticas planteadas por diversos sectores, en orden a que el régimen recursivo contemplado en el nuevo procedimiento laboral era completamente contrario a la idea de un juicio oral y a todos los principios que lo informaban, puesto que establecía un recurso de apelación amplio y jerárquico, en el que el tribunal superior tiene amplitud de conocimiento sobre todos los aspectos del proceso de primera instancia.

En suma, con la creación del recurso de nulidad se busco preservar lo que se conoce como la “centralidad del juicio oral”, por la vía de impedir que un tribunal superior pudiere incursionar en la determinación de los hechos.

Es posible señalar, teniendo presente las normas que regulan los recursos, como bases fundamentales del régimen recursivo, las siguientes:

- a) Se disminuye el número de Recursos: Por cuanto no resulta compatible con un sistema oral la existencia de recursos que buscan alterar los

hechos establecidos en las audiencias. Se eliminan los recursos de casación en la forma y en el fondo, toda vez que se señala en la parte final de inciso 2 del Artículo 477 del Código del Trabajo que “*En contra de las sentencias definitivas no procederán más recursos*”. En general, los recursos que se establecen en el Código del Trabajo son de derecho y tienen por objeto velar porque el juicio se haya celebrado respetando las garantías de orden procesal.

b) Desaparece la doble instancia como fundamento del sistema de Recursos:

La apelación, el recurso que por excelencia hace efectiva la doble instancia, si bien se mantiene con relativa fuerza, deja de constituir el medio de impugnación que procede, por regla general, respecto de toda clase de decisiones, dejando de proceder en contra de la sentencia definitiva laboral. Esto puede explicarse, en el hecho de que todos los elementos probatorios son suministrados oralmente, lo que conlleva a que su exacta reproducción en una nueva instancia resulte imposible, y por el mismo motivo, sea imposible corregir posibles errores en que se haya incurrido en la instancia, cuestión que constituye la esencia de la apelación.

#### **4.2.1 Concepto**

Podríamos definir el Recurso de Nulidad<sup>32</sup> como el “acto jurídico procesal de la parte agraviada, destinado a obtener la invalidación total o parcial del procedimiento y la sentencia definitiva, o sólo de la sentencia definitiva pronunciada por un tribunal laboral, de parte del tribunal superior jerárquico establecido en la ley, basado en las causales de haber sido tramitado el procedimiento o dictada la sentencia con infracción sustancial de

---

<sup>32</sup> Tomando como marco de referencia la definición planteada por el profesor Cristián Maturana Miquel en apunte “Los Recursos”, marzo 2008, Escuela de Derecho, Universidad de Chile, p. 249.

los derechos o garantías constitucionales, por haberse efectuado una infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, o por haberse incurrido en uno de los motivos absolutos de nulidad contemplados en la ley”. Cabe tener presente que la definición, así planteada, hace referencia tanto a los motivos de nulidad establecidos en el Artículo 477 como a los del Artículo 478 del Código del Trabajo.

En directa relación con el concepto planteado, se encuentran las finalidades que se persiguen con el recurso de nulidad, las que señalamos a continuación:

- a) Busca asegurar el respeto de las garantías y derechos fundamentales durante la tramitación del proceso y la dictación de la sentencia.
- b) Asegura la correcta y uniforme aplicación de la ley en la sentencia pronunciada.
- c) Sancionar expresamente con la nulidad en los procesos y las sentencias que verifiquen los vicios de las causales especiales contempladas por el legislador en el Artículo 478 del Código del Trabajo.

#### **4.2.2 Características**

El recurso de nulidad en materia laboral se caracteriza por:

- a) Es un recurso extraordinario, puesto que sólo procede en contra de la sentencia definitiva laboral, y por las causales que expresamente la ley establece.
- b) Se interpone por escrito ante el tribunal que hubiere dictado la resolución impugnada.
- c) Es conocido por la Corte de Apelaciones respectiva
- d) Es de derecho estricto, puesto que para su interposición y tramitación deben cumplirse una serie de formalidades, siendo de lo contrario declarado inadmisibles

- e) Es conocido por los tribunales de acuerdo a sus facultades jurisdiccionales
- f) Tiene por objeto invalidar la sentencia definitiva o ésta y el procedimiento total o parcialmente.
- g) No procede su interposición en forma conjunta, sea en un mismo acto o en forma separada, con ningún otro recurso.
- h) No constituye instancia, puesto que el tribunal que conoce del recurso de nulidad no revisa todas las cuestiones de hecho o de derecho comprendidas en el juicio, sino que su competencia se limita a la causal o causales que se hubieren invocado en su interposición.
- i) Sólo puede ser deducido por la parte agraviada, quien deberá expresar el vicio que reclama, la infracción de garantías constitucionales o de la ley que adolece, según corresponda, y en este caso además, señalar de que modo dichas infracciones de ley influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo.
- j) Tiene como fundamento velar por resguardar el respeto por las formas del procedimiento establecidas por el legislador, para asegurar la existencia de un debido proceso y velar por la correcta y uniforme aplicación de la ley laboral para la solución de los conflictos laborales.

#### **4.2.3 Tribunales que intervienen**

El Artículo 479 del Código del Trabajo, señala que el recurso de nulidad “*deberá interponerse por escrito, ante el tribunal que hubiere dictado la resolución que se impugna...*”, en consecuencia, este recurso deberá entablarse directamente ante el tribunal laboral - tribunal a quo- que dictó la sentencia definitiva que se trata de invalidar, debiendo pronunciarse acerca de su admisibilidad. En el evento de declararlo admisible por reunir los requisitos establecidos en el Artículo 479 del Código del Trabajo, será la Corte de Apelaciones respectiva - tribunal ad quem- el órgano con

competencia para conocer de éste recurso, toda vez que el Artículo 480 del Código del Trabajo señala “*Los antecedentes se enviarán a la Corte correspondiente*”.

La Corte Suprema no tendrá competencia para conocer del recurso de nulidad, sea que se invocaren las causales contempladas en el Artículo 477 o 478 del Código del Trabajo.

#### **4.2.4 Requisitos para la interposición del recurso**

Tal como señalamos anteriormente, el recurso de nulidad es de derecho estricto, puesto que para su interposición y tramitación deben cumplirse una serie de formalidades, siendo de lo contrario declarado inadmisibile.

Las formalidades que, a nuestro juicio, deben observarse al momento de la interposición del recurso de nulidad, son las siguientes:

- a) Debe interponerse por escrito, conforme a lo previsto en el inciso primero del Artículo 479 del Código del Trabajo, cumpliendo con los requisitos comunes a todo escrito.
- b) Debe señalar si las causales se interponen en forma conjunta o subsidiaria, para el caso que el recurso contuviera más de una causal, tal como lo señala el inciso final del Artículo 478 del Código del Trabajo.
- c) Debe mencionar expresamente el vicio en que se funda, el agravio causado si se invocan las causales genéricas, y la ley que concede el recurso de nulidad por dicha causal.
- d) Debe contener los fundamentos de hecho y de derecho de la o las causales que se hubieren hecho valer en el recurso de nulidad. En cuanto a los primeros, se debe

identificar en forma precisa cuales son los hechos que componen la infracción invocada. En cuanto a los segundos, se debe señalar claramente cómo, en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia, se ha producido, en los hechos, la vulneración de la norma invocada.

- e) Debe contener las peticiones concretas que se persiguen de la interposición del recurso respectivo. Es decir, debe existir coherencia entre la causal invocada y la consecuencia jurídica que ésta lleva aparejada, toda vez, que si se invocan las causales previstas en las letras b), c), e) y f) del Artículo 478 del Código del Trabajo se deberá dictar la sentencia de reemplazo correspondiente con arreglo a la ley y en los demás casos la Corte de Apelaciones respectiva, determinará el estado en que queda el proceso, ordenando su remisión al tribunal correspondiente.
- f) Debe señalarse la forma en que se ha preparado el recurso de nulidad o las razones por las cuales su preparación no es necesaria.
- g) Debe ofrecerse la prueba respecto de los hechos referentes a la causal invocada, de conformidad al inciso tercero del Artículo 481 del Código del Trabajo.

#### **4.2.5 Plazo para interponer el recurso**

El plazo para la interposición del recurso de nulidad, según dispone el inciso primero del Artículo 479 del Código del Trabajo será de *“diez días contados desde la notificación respectiva a la parte que lo entabla”*.

En consecuencia, la parte que desee deducir un recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva laboral tendrá un plazo de 10 días, que se cuenta desde la notificación de la sentencia definitiva, la que se entiende que se verifica al término de la audiencia de juicio si el fallo se dictó en ésta, o bien, en caso de dictar el fallo dentro del

plazo de décimo quinto día, se citará a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora para tales efectos dentro del mismo plazo<sup>33</sup>.

En lo relativo a las normas que rigen el plazo para interponer el recurso de nulidad, podemos señalar que el Artículo 432 del Código del Trabajo<sup>34</sup> señala “*En todo lo no regulado en este Código o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento*”, conteniendo el libro I del Código de Procedimiento Civil normas relativas a los plazos, no obstante, el legislador laboral ha regulado específicamente esta materia, debiendo estarse a la normativa contenida en el Código del Trabajo, específicamente a lo prescrito en el Artículo 435 del Código del Trabajo, que señala que el plazo en materia laboral es legal, fatal e improrrogable, de días y discontinuo por suspenderse durante los días feriados.

#### **4.2.6 Titular del Recurso**

Los únicos facultados para interponer el recurso de nulidad son las partes del juicio, siempre que concurren en ellas determinados requisitos. Es en éste sentido que el Artículo 480 del Código del Trabajo señala “*Si una o más de varias partes entablare el recurso...*”.

Los requisitos que deben concurrir para que se pueda deducir el recurso de nulidad en contra de una sentencia definitiva laboral son los siguientes:

---

<sup>33</sup> Artículo 457 del Código del Trabajo “El juez podrá pronunciar el fallo al término de la audiencia de juicio o, en todo caso, dictarlo dentro del plazo de décimo quinto día, contado desde la realización de ésta, en cuyo caso citará a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora al efecto, dentro del mismo plazo. Las partes se entenderán notificadas de la, sea en la audiencia de juicio o en la actuación prevista al efecto, hayan o no asistido a ellas”.

<sup>34</sup> Ubicado en el Capítulo II “De los principios formativos del proceso y del procedimiento en juicio del trabajo”, párrafo II “Reglas Comunes”.

- a) Debe ser parte en el proceso en que se dictó la sentencia definitiva laboral.
- b) Debe haber experimentado un perjuicio con el vicio en que se funda el recurso, y éste debe haber influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

En este punto, el legislador laboral ha contemplado expresamente el principio de que la nulidad sin perjuicio no opera, tanto en las normas relativas a los principios formativos del procedimiento, como en lo relativo a los recursos.

En el primer grupo de normas podemos señalar el inciso segundo del Artículo 429<sup>35</sup> del Código del Trabajo que señala expresamente *“La nulidad procesal sólo podrá ser decretada si el vicio hubiese ocasionado perjuicio al litigante que la reclama o si no fuese susceptible de ser subsanado por otro medio”*.

En el segundo grupo de normas podemos señalar tanto el inciso tercero del Artículo 478 del Código del Trabajo, que estipula *“No producirán nulidad aquellos defectos que no influyan en lo dispositivo del fallo, sin perjuicio de las facultades de corregir de oficio que tiene la Corte durante el conocimiento del recurso...”*, como el inciso primero del Artículo 477 del Código del Trabajo, relativo a las causales genéricas de procedencia del recurso, que ha contemplado la incidencia sustancial que debe tener la infracción respecto de los derechos o garantías constitucionales, y por otra parte, respecto de la infracción de la ley, que esta deber haber influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

- d) Quien lo entabla debe haber reclamado el vicio que lo afecta ejerciendo oportunamente y en todos sus grados los medios que establece la ley.

---

<sup>35</sup> El que se encuentra en el párrafo I “De los principios formativos del proceso”, del capítulo II “De los principios formativos del proceso y del procedimiento en juicio del trabajo”, del Código del Trabajo.



Este último requisito es conocido bajo la denominación “preparación del recurso de nulidad”, que consiste en que la parte que lo entabla debe haber reclamado oportunamente del vicio o defecto que en definitiva va a fundamentar la interposición del recurso de nulidad, ejerciendo oportunamente los medios establecidos en la ley.

En consecuencia, para entender preparado el recurso de nulidad será necesario:

- i) Que se haya reclamado previamente del vicio de procedimiento que constituye la causal
- ii) Que el reclamo del vicio se haya verificado ejerciendo oportunamente los medios establecidos en la ley.
- iii) La reclamación del vicio deber ser efectuada por la parte que interpone el recurso de nulidad.

Estos requisitos muchas veces no podrán llegar a perfeccionarse, puesto que si la causal que fundamenta el recurso se suscita en una audiencia, el recurrente no siempre hará presente su objeción o reclamo respectivo en forma inmediata y oportuna, con lo que perdería de esa forma, la oportunidad de presentar posteriormente el recurso.

No obstante lo anterior, existen algunas causales respecto de las cuales no será necesario preparar el recurso, estas son:

- 1) La contenidas en el Artículo 478 del Código del Trabajo
- 2) Cuando la ley no admitiere medio de impugnación alguno contra la resolución que contuviere el vicio o defecto.
- 3) Cuando el vicio hubiere tenido lugar en el pronunciamiento de la sentencia que se trata de anular.
- 4) Cuando dicho vicio hubiere llegado a conocimiento de la parte después de pronunciada la sentencia.

El inciso final del Artículo 480 del Código del Trabajo, establece que la preparación del recurso de nulidad constituye uno de los requisitos que la Corte de Apelaciones

respectiva – tribunal ad quem – debe examinar para pronunciarse en cuenta acerca de su admisibilidad.

#### **4.2.7 Resoluciones en contra de las cuales procede**

El recurso de nulidad, dado su carácter de extraordinario, sólo procede conforme a lo previsto en el Artículo 477 del Código del Trabajo, en contra de la resolución que reúna los siguientes requisitos copulativos:

- a) Debe tratarse de una sentencia definitiva.
- b) La sentencia definitiva debe haberse pronunciado dentro del juicio oral laboral.

Tratándose de un recurso extraordinario, la interpretación debe ser de derecho estricto, no siendo posible hacer extensivo el recurso de nulidad a otras resoluciones respecto de las cuales el legislador no haya contemplado expresamente su procedencia.

#### **4.2.8 Causales de procedencia del recurso de Nulidad**

Como mencionamos anteriormente, el recurso de nulidad tiene el carácter de extraordinario y de derecho estricto, por lo que deberá fundarse sólo en las causales que la ley expresamente establece.

A este respecto podemos diferenciar dos grandes grupos de causales que posibilitan la interposición del recurso de nulidad.

La primera clase de causales son las *causales genéricas del recurso de nulidad*, las que se encuentran contempladas en el Artículo 477 del Código del Trabajo, y respecto de ellas corresponde al recurrente señalar y demostrar que el vicio en que se incurrió en la

tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva, se subsume dentro de la causal y que ellas le ha afectado esencialmente respecto de sus derechos y garantías. Estas son:

- i) Cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales.
- ii) Cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de la ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

La segunda clase de causales son las *causales específicas o motivos absolutos de nulidad*, las que se encuentran taxativamente señaladas en el Artículo 478 del Código del Trabajo, y respecto de ellas corresponde al recurrente señalar únicamente el vicio que se incurrió en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia, mencionando la letra específica del precepto legal que concede el recurso, presumiéndose por el legislador que con el vicio se han infringido sus derechos o garantías. En suma, el propósito del legislador ha sido el de liberar al afectado, por una de estas causales, de la tarea de probar los perjuicios que el comportamiento le hubiere ocasionado. Estas causales son:

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

Subyace a esta causal la garantía contemplada en el Artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, que asegura el derecho a un juez natural e imparcial, de ahí surgen las alusiones a la competencia, implicancia o recusaciones que deben darse en el

conocimiento de una causa. En cuanto a la competencia, la ley no distingue, pudiendo ser absoluta o relativa.

Cabe recordar que las impugnancias<sup>36</sup>, son de orden público e irrenunciables, por lo que es suficiente que se presenten respecto de un juez de un tribunal laboral, para que la causal de nulidad se produzca, no siendo necesaria declaración previa alguna.

Las recusaciones, por su parte, son de orden privado y por ello renunciables, siendo necesario para que se configure la causal de nulidad no sólo la mera concurrencia de una causal de recusación, sino que además es necesario que ella se haga valer, y que el incidente que conoce de la recusación se encuentre pendiente sin que se hubiere resuelto o, que habiéndose hecho valer la recusación, se hubiere pronunciado una resolución que hubiere declarado la recusación al momento en que se pronuncia la sentencia definitiva que se trata de impugnar por el recurso de nulidad.

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

La sana crítica constituye el sistema de valoración de la prueba que contempla nuestro Código del Trabajo<sup>37</sup>, ésta configura una categoría intermedia entre la prueba legal, entendida como aquella en la cual la ley señala por anticipado al juez el grado de eficacia que debe atribuir a determinado medio probatorio<sup>38</sup>, y la libre convicción, entendida como aquel modo de razonar que no se apoya necesariamente en la prueba que el proceso exhibe al juez, ni en medios de información que pueden ser fiscalizados

---

<sup>36</sup> Las causales de impugnancia se encuentran contempladas en el artículo 195 del Código Orgánico de Tribunales.

<sup>37</sup> Artículo 456 del Código del Trabajo “El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”

<sup>38</sup> COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Cuarta Edición. Editorial B de F. Montevideo, Uruguay, año 2007, pag.219.

por las partes<sup>39</sup>, toda vez que carece de la excesiva rigidez de la primera y de la excesiva incertidumbre de la segunda.

Cabe señalar que el procedimiento de aplicación general regulado en el Código del Trabajo se desarrolla en dos audiencias, la primera de las cuales se denomina preparatoria y la segunda de juicio. Esto reviste gran relevancia con el tema en cuestión, puesto que en la audiencia preparatoria el tribunal deberá recibir la causa a prueba, cuando ello fuere procedente, fijándose los hechos que deben ser probados y, en caso de no existir hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal procederá a dictar sentencia. En la misma audiencia, y luego de fijado los hechos que deben ser probados, el juez resolverá sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes, admitiéndose sólo aquellas pruebas que tengan relación directa con el asunto sometido a conocimiento del tribunal y siempre que sean necesarias para su resolución.

Por su parte la audiencia de juicio se inicia con la rendición de pruebas según el orden de recepción de las mismas establecido por el legislador, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego la del demandado.

Como señalamos anteriormente el tribunal apreciará las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, entendiendo que al hacerlo el tribunal deberá de conformidad al inciso segundo del artículo 456 del Código del Trabajo *“expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador”*.

---

<sup>39</sup> Ibid, pag. 223.

En consecuencia, constituirá una causal de procedencia del recurso de nulidad la infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, tales como lógica, las razones científicas o de experiencia.

Al respecto y siguiendo a COUTURE, podemos señalar que las reglas de la sana crítica son, ante todo, reglas del correcto entendimiento humano.

El inciso final del artículo 456 del Código del Trabajo, anteriormente transcrito, señala algunas reglas de la sana crítica, que a continuación someramente enunciamos:

a) Los principios lógicos están en el origen de la demostración como condiciones necesarias y verdades evidentes, que no se discuten ni requieren demostración<sup>40</sup>. El juez al dictar su fallo no puede desoír los principios lógicos, lo que no implica que deba explicar detalladamente cada uno de ellos, pues bastará que la sentencia contenga una concatenación racional, ordenada y eflexiva para que estos principios sean respetados tanto en su aspecto formal como sustancial.

b) Las máximas de la experiencia se refieren a aquellas experiencias que son comunes a todos, es decir, son reglas de correcto entendimiento humano contingentes y variables con relación a la experiencia del tiempo y lugar, pero estables y permanentes en cuanto a los principios lógicos en que debe apoyarse la sentencia<sup>4142</sup>. En definitiva, cada vez que se presenten ante el juez ciertos hechos de los que lógicamente y por la experiencia puedan deducirse otros, porque así ya ha ocurrido en un sinnúmero de ocasiones, estaremos frente a una máxima de la experiencia.

---

<sup>41</sup> HERMOSILLA HIRIARTE, Francisco. Apuntes sobre la prueba en el Código Procesal Penal. Editorial Librotecnia, Santiago, Chile, año 2006, pag. 304.

c) Los conocimientos científicos vienen a limitar la libertad de apreciación de la prueba que tienen los jueces, toda vez que el juez en su fallo no puede concluir contra conocimientos científicos que ya han sido probados y estandarizados erga omnes.

iii) Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior;

iv) Cuando en el juicio hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre inmediación o cualquier otro requisito para los cuales la ley haya previsto expresamente la nulidad o la haya declarado como esencial expresamente;

En esta causal cabe hacer referencia, a modo de ejemplo, al Artículo 427 del Código del Trabajo, que en su inciso primero hace referencia al principio de inmediación, señalando que la totalidad de la audiencia deberá desarrollarse ante el juez de la causa, sancionándose expresamente la violación de esta disposición con la “*nulidad insaneable de las actuaciones y de la audiencia...*” en suma, el legislador ha previsto expresamente la nulidad para el caso de la contravención del principio de inmediación.

v) Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los Artículos 459, 495 ó 501, inciso final, de este Código, según corresponda, contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue, y

La sentencia definitiva laboral que se dicte en el procedimiento de aplicación general deber cumplir con una serie de requisitos, los que se encuentran enumerados en el

Artículo 459 del Código del Trabajo<sup>43</sup> constituyendo la omisión de cualquiera de estos, causal para interponer el recurso de nulidad.

En cuanto a la sentencia definitiva que se pronuncie al término de la audiencia en el procedimiento monitorio, el Artículo 501 del Código del Trabajo estipula que deberá contener los requisitos señalados en los numerandos 1, 2, 5, 6 y 7 del mencionado Artículo.

Con todo, respecto de la parte resolutive de la sentencia definitiva, se establecen en el Artículo 495 del Código del Trabajo una serie de requisitos específicos que se deben cumplir, so pena de adolecer la sentencia definitiva de una causal de nulidad.

- vi) Cuando la sentencia haya sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada y hubiere sido ello alegado oportunamente en el juicio.

Conforme al principio *non bis in idem*, no es posible que una persona sea juzgada dos veces por el mismo hecho.

#### **4.2.9 Tramitación del recurso de nulidad**

---

<sup>43</sup> La sentencia definitiva deberá contener:

- 1.- *El lugar y fecha en que se expida;*
- 2.- *La individualización completa de las partes litigantes;*
- 3.- *Una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes;*
- 4.- *El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;*
- 5.- *Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda;*
- 6.- *La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente, y*
- 7.- *El pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida.*



En este punto, podemos señalar que el recurso de nulidad reconoce una tramitación ante el tribunal que dictó la resolución que se impugna y ante el cual debe interponerse el recurso (tribunal a quo), y una tramitación ante el tribunal superior jerárquico, que en definitiva, va a conocer y pronunciarse acerca del recurso de nulidad deducido (tribunal ad quem).

### **1) Tramitación del recurso de nulidad ante el tribunal a quo**

Interpuesto el recurso de nulidad, el tribunal a quo debe proceder a efectuar un examen de admisibilidad, el que no reviste mayor complejidad, puesto que existen sólo dos causales por las cuales el tribunal podrá declarar, sin más trámite, la inadmisibilidad del recurso:

- b) Por interponer un recurso de nulidad contra una resolución no impugnada por esta vía
- c) Por haber deducido el recurso fuera de plazo.

Es importante recalcar, que el tribunal a quo está impedido de efectuar la revisión de cualquiera de los otros requisitos que deben cumplirse al momento de interponer el recurso de nulidad, debiendo limitarse exclusivamente a los individualizados anteriormente.

En contra de la resolución que se pronuncie por el tribunal a quo, declarando la inadmisibilidad del recurso de nulidad, sólo podrá interponerse el recurso de reposición, el que deberá deducirse dentro de tercero día de notificada la resolución correspondiente.

En lo que respecta al recurso de apelación, al no contemplarse la procedencia de éste recurso en contra de la resolución que resuelva la reposición, ella será inapelable, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 476 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, creemos que es posible sostener que, en virtud del Artículo 432 del Código del Trabajo, en relación con el Artículo 181 del Código de Procedimiento Civil, sería aplicable el recurso de reposición extraordinario, cuando se contara con antecedentes nuevos para hacer valer en el proceso.

Por último, y para el caso de cumplir el recurso de nulidad con los dos requisitos mencionados anteriormente, es decir, si se interpone dentro de plazo en contra de una sentencia definitiva, deberá el tribunal a quo declarar la admisibilidad del recurso de nulidad y ordenar que se proceda a remitir los antecedentes al tribunal ad quem que corresponda.

Al efecto, dispone el Artículo 480 inciso 2º del Código del Trabajo “Los antecedentes se enviarán a la Corte correspondiente dentro de tercero día de notificada la resolución que concede el último recurso, remitiendo copia de la resolución que se impugna, del registro de audio y de los escritos relativos al recurso deducido”. En consecuencia, en el caso de que el tribunal a quo declare admisible el recurso de nulidad, tendrá la obligación de remitir al tribunal ad quem para su conocimiento, los siguientes antecedentes:

- a) Copia de la resolución que se impugna, es decir, de la sentencia definitiva.
- b) Registro de la audiencia del juicio oral o de las actuaciones determinadas que en ella se impugnaren, y
- c) Escrito en que se hubiere interpuesto el recurso y la resolución que lo hubiere concedido.

## 2) Tramitación del recurso de nulidad ante el tribunal ad quem

Una vez ingresado el recurso de nulidad al tribunal ad quem, éste se pronunciará en cuenta acerca de su admisibilidad, declarándolo inadmisibile en base a las siguientes consideraciones:

- a) Cuando el recurso se deduzca contra resoluciones no impugnables por esta vía.
- b) Cuando el recurso hubiere sido deducido fuera de plazo.
- c) Cuando no se señalare si las causales son interpuestas conjunta o subsidiariamente.
- d) Cuando el escrito de interposición careciere de fundamentos de hecho.
- e) Cuando el escrito de interposición careciere de fundamentos de derecho.
- f) Cuando el escrito de interposición careciere de peticiones concretas.
- g) Cuando el recurso no hubiere sido preparado oportunamente.

Respecto de los elementos mencionados en las letras a) y b), cabe señalar que existe un doble control de admisibilidad, puesto que ambos requisitos deben ser examinados tanto por el tribunal a quo como por el tribunal ad quem.

En virtud de lo señalado, cabe tener presente que si el recurso de nulidad no cumple con uno o más de los requisitos contemplados, el tribunal lo declarará inadmisibile conforme a lo previsto en el inciso final del Artículo 480 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, tal como lo señala el inciso final del Artículo 479 del Código del Trabajo, el tribunal ad quem esta facultado para acoger, de oficio, el recurso de nulidad deducido por un motivo distinto del invocado por el recurrente, cuando aquel corresponda a alguno de los señalados en el Artículo 478 del Código del Trabajo.

Si bien, en contra de la resolución pronunciada por el tribunal ad quem declarando la inadmisibilidat del recurso, no se ha contemplado expresamente la procedencia del

recurso de reposición, creemos que éste sería aplicable conforme a la regla general prevista en el Artículo 432 del Código del Trabajo.

El recurso de apelación será improcedente, de conformidad al Artículo 476 del Código del Trabajo.

Ahora bien, si el recurso de nulidad cumple con todos los requisitos contemplados en la ley, el tribunal ad quem lo declarará admisible y dictará la resolución que dispone la vista del recurso.

#### 2.1) La vista de la causa

En lo que a la vista de la causa respecta, debemos volver a mencionar el Artículo 432 del Código del Trabajo, ya que es virtud de él y a falta de regulación específica en esta materia por parte del Código del Trabajo o leyes especiales, que se aplican ciertas instituciones contempladas en el libro I del Código de Procedimiento Civil, tales como la suspensión y la recusación, ya que no resultarían contrarias a los principios que informan el procedimiento laboral.

Por su parte, el inciso primero y segundo del Artículo 481 del Código del Trabajo señalan, “ *En la audiencia, las partes efectuarán sus alegaciones sin previa relación. El alegato de cada parte no podrá exceder de treinta minutos.*”. A su vez, el inciso final del citado Artículo señala “*La falta de comparecencia de uno o más recurrentes a la audiencia dará lugar a que se declare el abandono del recurso respecto de los ausentes*”. En consecuencia, se contempla como forma anormal de terminación del recurso de nulidad, la deserción del recurso, pero sólo respecto de él o los recurrentes que no comparezcan al tribunal ad quem.

#### 2.2) La prueba ante el tribunal ad quem

En este punto, es necesario dilucidar las atribuciones que se le conceden al tribunal ad quem conociendo del recurso de nulidad, en relación a la prueba producida en el juicio oral. Al respecto cabe señalar, que los hechos establecidos en el juicio oral no pueden ser modificados resolviéndose el recurso de nulidad.

Cuestión diferente, es que por medio del recurso de nulidad se señale que la prueba no fue valorada por el tribunal, puesto que ello importa un motivo absoluto de nulidad contemplado en la letra b) del Artículo 478 del Código del Trabajo. Lo que se intenta resguardar a través de esta causal, es que el tribunal a quo efectúe la valoración de la prueba, pero no si la valoró adecuada y correctamente.

En consecuencia, la regla general en el recurso de nulidad, es que no es procedente la rendición de prueba alguna. Sin embargo, excepcionalmente se podrá rendir prueba, pero sólo sobre los hechos que sea necesario acreditar para establecer la causal invocada en el recurso, en éste sentido el inciso tercero del Artículo 282 del Código del Trabajo señala *“No será admisible prueba alguna, salvo las necesarias para probar la causal de nulidad alegada”*.

La norma citada puede, a nuestro juicio, generar a lo menos dos cuestiones que merecen ser analizadas:

- a) En primer lugar, se torna muy compleja la distinción que existe entre la prueba de la causal invocada y la posibilidad de revivir hechos ya ventilados en el juicio oral, teniendo presente que el recurso de nulidad no constituye instancia, y en definitiva no se pueden discutir los hechos del juicio respectivo, sino que sólo el derecho, la fundamentación de la infracción de una garantía constitucional o bien de una norma de derecho implica inevitablemente referirse a los

hechos del juicio. La línea que separa las actuaciones probatorias del juicio con las del recurso, en este punto, se tornan mínimas, lo que podría implicar remitirse a ellas o bien a actuaciones llevadas a cabo en el juicio oral para acreditar las causales invocadas.

- b) En segundo lugar, no queda claramente establecida la oportunidad para ofrecer la prueba que va a servir para acreditar la causal invocada, ni la forma en que ésta se deberá rendir. Si bien, señalamos que la oportunidad para ofrecer la prueba respecto de los hechos referentes a la causal invocada era en el escrito de interposición del recurso de nulidad, hemos llegado a esa conclusión en virtud de una interpretación armónica de las normas laborales, sin que exista norma expresa al respecto. En cuanto a la forma en que se rendirá la prueba en la audiencia, nada se ha dicho, estimando que ésta debiera recibirse conforme con las reglas que rigen su recepción en el juicio oral.

#### **4.2.10 Efecto de la concesión del recurso de nulidad.**

El inciso tercero del Artículo 480 del Código del Trabajo dispone “*La interposición del recurso de nulidad suspende los efectos de la sentencia recurrida*”, lo que nos lleva a concluir que la sentencia definitiva que se pronuncie en juicio laboral, no causará ejecutoria, puesto que la interposición de un recurso de nulidad – declarado admisible – suspenderá el cumplimiento de la decisión contenida en la sentencia.

#### **4.2.11 Fallo del recurso de nulidad**

La Corte de Apelaciones respectiva deberá fallar el recurso de nulidad dentro de los cinco días siguientes a la fecha del término de la vista de la causa, en éste sentido el inciso primero del Artículo 482 del Código del Trabajo señala “*El fallo del recurso*

*deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días contado desde el término de la vista de la causa”.*

#### Alcance de la sentencia

Dependiendo de las causales invocadas el recurso de nulidad podrá invalidar el juicio, la sentencia o ambos. Es por este motivo que se hace necesario determinar el alcance de la sentencia que falle un recurso de nulidad.

#### a) Nulidad de la sentencia

El tribunal ad quem podrá invalidar sólo la sentencia definitiva y no el juicio oral, debiendo dictar un nuevo fallo resolviendo el asunto aplicando correctamente el derecho, tal como lo señala el inciso segundo del artículo 478 del Código del Trabajo *“El tribunal ad quem, al acoger el recurso de nulidad fundado en las causales previstas en las letras b)<sup>44</sup>, c)<sup>45</sup>, e)<sup>46</sup> y f)<sup>47</sup>, deberá dictar la sentencia de reemplazo correspondiente con arreglo a la ley”.*

En lo relativo a las causales esgrimidas, es pertinente señalar que ellas han tenido lugar en el mismo momento del pronunciamiento de la sentencia, no existiendo tales infracciones en las formalidades del juicio, o bien, en los hechos y circunstancias que se

---

<sup>44</sup> Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica

<sup>45</sup> Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

<sup>46</sup> Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviere decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue.

<sup>47</sup> Cuando la sentencia haya sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada y hubiere sido ello alegado oportunamente en el juicio.

hubieren dado por probados, lo que implica que el alcance de la sentencia, no tendría porque alterar lo ya ventilado en el juicio.

Es en esta situación que el recurso de nulidad no persigue solamente un objetivo de invalidación de la sentencia, sino que además perseguirá la decisión en forma separada acerca del fondo del asunto<sup>48</sup>

b) Nulidad del juicio oral (procedimiento) y de la sentencia

Salvo en los casos abordados en el párrafo anterior, si la Corte acoge el recurso de nulidad, deberá anular la sentencia y el juicio oral. A este respecto el inciso segundo del artículo 478 del Código del Trabajo señala. “*En los demás casos, el tribunal ad quem, en la misma resolución, determinará el estado en que queda el proceso y ordenará la remisión de sus antecedentes para su conocimiento al tribunal correspondiente.*”. Dado lo anterior, la Corte deberá:

- i) Determinar el estado en que hubiere de quedar el procedimiento
- ii) Ordenar la remisión de los autos al tribunal no inhabilitado que correspondiere, para que este disponga la realización de un nuevo juicio.

En suma, el tribunal ad quem debe limitarse a anular la sentencia y el juicio oral, sin dictar sentencia de reemplazo sobre el fondo del asunto, puesto que en caso contrario, se violaría uno de los principios del juicio oral, aquel que importa que la prueba se rinda y pondere sólo por el tribunal ante el cual ella se hubiere rendido.

---

<sup>48</sup> MATURANA, Cristián, Op. Cit. p. 298.



Ahora bien, si sostenemos que en el presente caso un vicio en la sentencia puede anular todo el juicio, debemos entender que ese vicio se relaciona y vincula en forma directa con algún elemento ventilado en el juicio respectivo, haciendo imposible el saneamiento del vicio mediante la dictación de una sentencia de reemplazo, implicando ello la realización de un nuevo juicio<sup>49</sup>.

c) Nulidad de oficio

El inciso tercero del artículo 479 del Código del Trabajo prescribe la posibilidad de que el juicio y la sentencia, o sólo esta última, puedan ser anuladas por motivos diferentes a los invocados en el recurso. Para tales efectos la citada norma establece dos requisitos:

- h) El motivo de nulidad debe ser distinto al invocado por el recurrente y,
- ii) Sólo pueden ser acogidos de oficio, aquellos motivos de nulidad llamados absolutos, contenidos en el artículo 478 del Código del Trabajo.<sup>50</sup>

#### **4.2.12 Recursos en contra de la sentencia que se pronuncia acerca del Recurso de Nulidad.**

El inciso final del artículo 482 del Código del Trabajo, establece la regla general en esta materia, señalando que no procede recurso alguno en contra de:

---

<sup>49</sup> RIEUTORD ALVARADO, Andrés, El Recurso de Nulidad en el Nuevo Proceso Penal, Editorial Jurídica, Santiago, Chile, pag. 107

<sup>50</sup> Las causales contempladas en el artículo 478 del Código del Trabajo, son de efectos absolutos y autosuficientes, es decir, no es necesario acreditar un agravio o perjuicio consecuente con la invocación de estas causales, ya que éstas, de verificarse, operan de pleno derecho, pues el legislador estimó que dada la gravedad de los hechos en que se sustentan, se presume que ha existido una infracción sustancial de garantías.

- a) La resolución que falle un recurso de nulidad
- b) La sentencia que se dictare en el nuevo juicio realizado como consecuencia de la resolución que hubiere acogido el recurso de nulidad.

En el primer caso, se hace referencia a la resolución que se pronuncie sobre el recurso de nulidad, sea acogiéndolo o rechazándolo, estableciendo que en su contra no procederá recurso alguno. Sin embargo, el artículo siguiente, establece una excepción a esta regla general, señalando que; *“Excepcionalmente, contra la resolución que falle el recurso de nulidad, podrá interponerse el recurso de unificación de jurisprudencia”*.

En el segundo caso, en el evento de dictarse una sentencia como consecuencia de la realización de un nuevo juicio oral también se podrá, excepcionalmente, interponer el recurso de unificación de jurisprudencia, pero su interposición no suspenderá la ejecución de la resolución recurrida, salvo cuando su cumplimiento haga imposible llevar a efecto la que se dicte si se acoge el recurso.

### **4.3 Esquema comparativo entre el recurso de Nulidad Laboral, el recurso de Nulidad Penal y el recurso de Casación Civil**

#### **A) Resoluciones contra las cuales proceden:**

R. Nulidad Laboral	R. Nulidad Penal	Casación Forma	Casación Fondo
( art. 477 CT) -Sentencia definitiva laboral.	(art.372, 399 y 405 CPP) Sentencia definitiva pronunciada por un tribunal oral en lo penal dentro de un juicio oral, -Sentencia definitiva	( art. 766 CPC) -Sentencias definitivas, -Sentencias interlocutorias cuando ponen término al juicio o hacen imposible su continuación,	(art. 767.CPC) -Sentencias definitivas inapelables, -Sentencias interlocutorias inapelables cuando ponen término al juicio o hacen

	pronunciada por un juez de garantía dentro de un procedimiento simplificado o un procedimiento por delito de acción penal privada.	-Sentencias interlocutorias dictadas en segunda instancia sin previo emplazamiento de la parte agraviada, o sin señalar día para la vista de la causa, -Sentencias que se dicten en los juicios o reclamaciones regidos por leyes especiales, con excepción de aquéllos que se refieran a la constitución de las juntas electorales y a las reclamaciones de los avalúos que se practiquen en conformidad a la ley N° 17.235, sobre Impuesto Territorial y de los demás que prescriban las leyes.	imposible su continuación, dictadas por Cortes de Apelaciones o por un tribunal arbitral de segunda instancia constituido por árbitros de derecho en los casos en que estos árbitros hayan conocido de negocios de la competencia de dichas Cortes, siempre que se hayan pronunciado con infracción de ley y esta infracción haya influido substancialmente en lo dispositivo de la sentencia.
--	--	--	--

B) Causales de procedencia.

R. Nulidad Laboral	R. Nulidad Penal	Casación Forma	Casación Fondo
(art. 477 y 478 CT) <u>Genéricas:</u> -Cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva	( art. 373 y 374 CPP) <u>Genéricas:</u> -Cuando en cualquier etapa del procedimiento o en el pronunciamiento	( art. 768 CPC) -En haber sido la sentencia pronunciada por un tribunal incompetente o integrado en	( art. 767 CPC) -Infracción de ley, siempre que ésta haya influido substancialmente en lo dispositivo de la sentencia

<p>se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales,</p> <p>-Cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.</p> <p><u>Específicas:</u></p> <p>-Cuando la sentencia haya sido pronunciada por juez incompetente, legalmente implicado, o cuya recusación se encuentre pendiente o haya sido declarada por tribunal competente;</p> <p>-Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica;</p> <p>-Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las</p>	<p>de la sentencia, se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías asegurados por la Constitución o por los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes,</p> <p>-Cuando, en el pronunciamiento de la sentencia, se hubiere hecho una errónea aplicación del derecho que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.</p> <p><u>Específicas:</u></p> <p>-Cuando la sentencia hubiere sido pronunciada por un tribunal incompetente, o no integrado por los jueces designados por la ley; cuando hubiere sido pronunciada por un juez de garantía o con la concurrencia de un juez de tribunal de juicio oral en lo penal legalmente implicado, o cuya recusación estuviere pendiente</p>	<p>contravención a lo dispuesto por la ley;</p> <p>-En haber sido pronunciada por un juez, o con la concurrencia de un juez legalmente implicado, o cuya recusación esté pendiente o haya sido declarada por tribunal competente;</p> <p>-En haber sido acordada en los tribunales colegiados por menor número de votos o pronunciadas por menor número de jueces que el requerido por la ley o con la concurrencia de jueces que no asistieron a la vista de la causa, y viceversa;</p> <p>-En haber sido dada ultra petita, esto es, otorgando más de lo pedido por las partes, o extendiéndola a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de la facultad que éste tenga para fallar de oficio en los casos</p>	
--	---	--	--

<p>conclusiones fácticas del tribunal inferior; -Cuando en el juicio hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre intermediación o cualquier otro requisito para los cuales la ley haya previsto expresamente la nulidad o lo haya declarado como esencial expresamente; -Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, del CT, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que</p>	<p>o hubiere sido declarada por tribunal competente; y cuando hubiere sido acordada por un menor número de votos o pronunciada por menor número de jueces que el requerido por la ley, o con concurrencia de jueces que no hubieren asistido al juicio; -Cuando la audiencia del juicio oral hubiere tenido lugar en ausencia de alguna de las personas cuya presencia continuada exigen, bajo sanción de nulidad, los artículos 284 y 286 del CPP; -Cuando al defensor se le hubiere impedido ejercer las facultades que la ley le otorga; -Cuando en el juicio oral hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre publicidad y</p>	<p>determinados por la ley; -En haber sido pronunciada con omisión de cualquiera de los requisitos enumerados en el artículo 170; -En haber sido dada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada, siempre que ésta se haya alegado oportunamente en el juicio; -En contener decisiones contradictorias; -En haber sido dada en apelación legalmente declarada desierta, prescrita o desistida; y -En haberse faltado a algún trámite o diligencia declarados esenciales por la ley o a cualquier otro requisito por cuyo defecto las leyes prevengan expresamente que hay nulidad.</p>	
---	---	---	--

<p>la ley expresamente otorgue, y</p> <p>-Cuando la sentencia haya sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada y hubiere sido ello alegado oportunamente en el juicio.</p>	<p>continuidad del juicio;</p> <p>-Cuando, en la sentencia, se hubiere omitido alguno de los requisitos previstos en el artículo 342 del CPP, letras c), d) o e);</p> <p>-Cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de lo prescrito en el artículo 341 del CPP, y</p> <p>-Cuando la sentencia hubiere sido dictada en oposición a otra sentencia criminal pasada en autoridad de cosa juzgada</p>		
---	---	--	--

C) Preparación del Recurso

R. Nulidad Laboral	R. Nulidad Penal	Casación Forma	Casación Fondo
<p>( art. 478 CT.)</p> <p>-El tribunal ad quem declarará inadmisibile el recurso de nulidad, para el caso de que el recurso no se hubiere preparado oportunamente, es decir, reclamando oportunamente de</p>	<p>( art. 377 CPP)</p> <p>-Si la infracción invocada como motivo del recurso se refiriere a una ley que regulare el procedimiento, el recurso sólo será admisible cuando quien lo entablare hubiere reclamado</p>	<p>( art. 769 CPC)</p> <p>- Para que pueda ser admitido el recurso de casación en la forma es indispensable que el que lo entabla haya reclamado de la falta, ejerciendo oportunamente y en todos sus grados los</p>	<p>- No será necesaria la preparación del recurso, a menos que se interponga simultáneamente con el recurso de casación en la forma</p>

<p>los vicios, por todos los medios de impugnación existentes.</p>	<p>oportunamente del vicio o defecto. No será necesaria la reclamación del inciso anterior cuando se tratare de alguna de las causales del artículo 374; cuando la ley no admitiere recurso alguno contra la resolución que contuviere el vicio o defecto, cuando éste hubiere tenido lugar en el pronunciamiento mismo de la sentencia que se tratare de anular, ni cuando dicho vicio o defecto hubiere llegado al conocimiento de la parte después de pronunciada la sentencia</p>	<p>recursos establecidos por la ley. No es necesaria esta reclamación cuando la ley no admite recurso alguno contra la resolución en que se haya cometido la falta, ni cuando ésta haya tenido lugar en el pronunciamiento mismo de la sentencia que se trata de casar, ni cuando dicha falta haya llegado al conocimiento de la parte después de pronunciada la sentencia. Es igualmente innecesario para interponer este recurso contra la sentencia de segunda instancia por las causales cuarta, sexta y séptima del artículo 768, que se haya reclamado contra la sentencia de primera instancia, aun cuando hayan afectado también a ésta los vicios que lo motivan.</p>	
--	---	--	--

D) Requisitos para su interposición

R. Nulidad Laboral	R. Nulidad Penal	Casación Forma	Casación Fondo
<p>( art. 479 y 480 CT)</p> <p>- El recurso de nulidad deberá interponerse por escrito, ante el tribunal que hubiere dictado la resolución que se impugna, dentro del plazo de diez días contados desde la notificación respectiva a la parte que lo entabla. Deberá expresar el vicio que se reclama, la infracción de garantías constitucionales o de ley de que adolece, según corresponda, y en este caso, además, señalar de qué modo dichas infracciones de ley influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Asimismo, debe contener fundamentos de hecho y de derecho, así como peticiones concretas. Una vez interpuesto el recurso, no podrá invocarse nuevas</p>	<p>( art. 378 CPP)</p> <p>- En el escrito en que se interpusiere el recurso de nulidad se consignarán los fundamentos del mismo y las peticiones concretas que se sometieren al fallo del tribunal. El recurso podrá fundarse en varias causales, caso en el cual se indicará si se invocan conjunta o subsidiariamente. Cada motivo de nulidad deberá ser fundado separadamente. Cuando el recurso se fundare en la causal prevista en el artículo 373, letra b), y el recurrente sostuviere que, por aplicación del inciso tercero del artículo 376, su conocimiento correspondiere a la Corte Suprema, deberá, además, indicar en forma precisa los fallos en que se hubiere sostenido las distintas</p>	<p>- Debe mencionar expresamente el vicio o defecto en que se funda, la ley que concede el recurso por la causal que se invoca y debe señalarse la forma en que se ha preparado el recurso, o bien, las razones por las cuales su preparación no es necesaria</p>	<p>( art. 772 CPC)</p> <p>- Debe expresar en que consiste el o los errores de derecho de que adolece la sentencia recurrida y debe señalar de qué modo ese o esos errores de derecho influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo.</p>



causales.	interpretaciones que invocare y acompañar copia de las sentencias o de las publicaciones que se hubieren efectuado del texto íntegro de las mismas.		
-----------	---	--	--

E) Efectos de la interposición del recurso

R. Nulidad Laboral	R. Nulidad Penal	Casación Forma	Casación Fondo
(art. 480 CT) - La interposición del recurso de nulidad suspende los efectos de la sentencia recurrida-	(art. 379 CPP) - La interposición del recurso de nulidad suspende los efectos de la sentencia condenatoria recurrida.	(art. 773 CPC) - El recurso de casación no suspende la ejecución de la sentencia, salvo cuando su cumplimiento haga imposible llevar a efecto la que se dicte si se acoge el recurso. La parte vencida podrá exigir que no se lleve a efecto la sentencia mientras la parte vencedora no rinda fianza de resultas a satisfacción del tribunal que haya dictado la sentencia recurrida.	( art. 773 CPC) - El recurso de casación no suspende la ejecución de la sentencia, salvo cuando su cumplimiento haga imposible llevar a efecto la que se dicte si se acoge el recurso. La parte vencida podrá exigir que no se lleve a efecto la sentencia mientras la parte vencedora no rinda fianza de resultas a satisfacción del tribunal que haya dictado la sentencia recurrida.

F) Control de admisibilidad

R. Nulidad Laboral	R. Nulidad Penal	Casación Forma	Casación Fondo
<p>( art. 479 y 480 CT) Doble control de admisibilidad: -( tribunal a quo) Se pronunciará sobre su admisibilidad, declarándolo admisible si reúne los requisitos establecidos en el inciso primero del artículo 479 CT, es decir, si se interpone por escrito y dentro de plazo. -(tribunal ad quem), Se pronunciará en cuenta acerca de la admisibilidad del recurso, declarándolo inadmisibile si no concurrieren los requisitos del inciso primero del artículo 479, careciere de fundamentos de hecho o de derecho o de peticiones concretas, o, en los casos que corresponda, el recurso no se hubiere preparado oportunamente.</p>	<p>( art. 380 y 383 CPP) Doble control de admisibilidad: -(tribunal a quo) Se pronunciará sobre su admisibilidad. La inadmisibilidad sólo podrá fundarse en haberse deducido el recurso en contra de resolución que no fuere impugnabile por este medio o en haberse deducido fuera de plazo. -(tribunal ad quem) Se pronunciará en cuenta, luego de transcurrido el plazo de cinco días desde el ingreso del recurso a la Corte, acerca de su admisibilidad. Lo declarará inadmisibile si concurren las razones contempladas en el artículo 380 del CPP, el escrito de interposición careciere de fundamentos de hecho y de derecho o de peticiones concretas, o el recurso no se hubiera preparado oportunamente. Sin</p>	<p>( art. 776 CPC) Doble control de admisibilidad: -(tribunal a quo) Se pronunciará sobre su admisibilidad, declarándolo admisible si el recurso se ha interpuesto en tiempo, y si ha sido patrocinado por abogado habilitado. -(tribunal ad quem) Se pronunciará en cuenta, declarándolo admisible si cumple con los siguientes requisitos; si la sentencia objeto del recurso es de aquellas contra las cuales lo concede la ley, si ha sido interpuesto dentro de plazo, si fue patrocinado por abogado habilitado y si se menciona expresamente el vicio o defecto en que se funda y la ley que concede el recurso por la causal que se invoca.</p>	<p>( art. 776 CPC) Doble control de admisibilidad: -(tribunal a quo) Se pronunciará sobre su admisibilidad, declarándolo admisible si el recurso se ha interpuesto en tiempo, y si ha sido patrocinado por abogado habilitado. (tribunal ad quem) Se pronunciará en cuenta, declarándolo admisible si cumple con los siguientes requisitos; si la sentencia objeto del recurso es de aquellas contra las cuales lo concede la ley, si ha sido interpuesto dentro de plazo, si fue patrocinado por abogado habilitado y si se hizo mención expresa sobre en que consiste el o los errores de derecho de que adolece la sentencia recurrida y si se señala de qué modo ese o esos errores de derecho influyen sustancialmente en lo dispositivo del</p>

	<p>embargo, si el recurso se hubiere deducido para ante la Corte Suprema, ella no se pronunciará sobre su admisibilidad, sino que ordenará que sea remitido junto con sus antecedentes a la Corte de Apelaciones respectiva, para que, si lo estima admisible, entre a conocerlo y fallarlo</p>		fallo.
--	---	--	--------

G) Plazo para su interposición

R. Nulidad Laboral	R. Nulidad Penal	Casación Forma	Casación Fondo
<p>( art. 479 CT) -Deberá interponerse ante el tribunal que hubiere dictado la resolución que se impugna, dentro del plazo de 10 días contados desde la notificación respectiva a la parte que lo entabla</p>	<p>(art. 372 CPP) -Deberá interponerse ante el tribunal que hubiera conocido del juicio oral, dentro de los 10 días siguientes a la notificación de la sentencia definitiva.</p>	<p>( art. 770 CPC) Hay que distinguir según la resolución en contra de la cual se recurre: a)Sentencia pronunciada en primera instancia: dentro del plazo concedido para deducir el recurso de apelación, es decir, 10 días si se trata de una sentencia definitiva de primera instancia y 5 días si se trata de una sentencia</p>	<p>(art 770 CPC) -Deberá interponerse dentro de los 15 días siguientes a la fecha de la notificación de la sentencia contra la cual se recurre</p>

		<p>interlocutoria que ponga término al juicio o haga imposible su continuación.</p> <p>b) Sentencia que no sea de primera instancia: dentro de los 15 días siguientes a la fecha de notificación de la sentencia en contra de la cual se recurre.</p> <p>c) Sentencia dictada en juicio de mínima cuantía: dentro de 5 días</p>	
--	--	---	--

H) Remisión de los antecedentes al tribunal superior

R. Nulidad Laboral	R. Nulidad Penal	Casación Forma	Casación Fondo
<p>( art. 480 CT)</p> <p>- Una vez declarado admisible el recurso por el tribunal a quo, éste tendrá la obligación de enviar los antecedentes a la Corte de Apelaciones correspondiente, dentro de tercero día de notificada la resolución que concede el recurso, remitiendo copia de la resolución que se impugna, del registro de audio y</p>	<p>( art. 381 CPP)</p> <p>-Declarado admisible el recurso, el tribunal a quo tendrá la obligación de remitir a la Corte de Apelaciones respectiva, copia de la sentencia definitiva, del registro de la audiencia del juicio oral o de las actuaciones determinadas de ella que se impugnaren y del escrito en que se</p>	<p>( art. 777 CPC)</p> <p>-En el caso de declararse admisible el recurso, el tribunal a quo ordenará elevar los autos originales al tribunal ad quem y devolver las fotocopias o compulsas respectivas al tribunal que deba conocer del cumplimiento del fallo. En el caso que el recurrente no franqueeé la</p>	<p>(art. 777 CPC)</p> <p>En el caso de declararse admisible el recurso, el tribunal a quo ordenará elevar los autos originales al tribunal ad quem y devolver las fotocopias o compulsas respectivas al tribunal que deba conocer del cumplimiento del fallo. En el caso que el recurrente no franqueeé la</p>

de los escritos relativos al recurso deducido.	hubiere interpuesto el recurso	remisión del proceso, podrá pedirse al tribunal que se le requiera para ello, bajo apercibimiento de declararse no interpuesto el recurso	remisión del proceso, podrá pedirse al tribunal que se le requiera para ello, bajo apercibimiento de declararse no interpuesto el recurso
--	--------------------------------	---	---

I) Comparecencia a la audiencia

R. Nulidad Laboral	R. Nulidad Penal	Casación Forma	Casación Fondo
( art. 481 CT) - La falta de comparecencia de uno o más recurrentes a la audiencia dará lugar a que se declare el abandono del recurso respecto de los ausentes.	(art. 358 CPP) Distinguir: - La falta de comparecencia de uno o más recurrentes a la audiencia dará lugar a que se declare el abandono del recurso respecto de los ausentes. - La falta de comparecencia de uno o más de los recurridos a la audiencia, permitirá proceder en su ausencia.	( art. 779 CPC) Se aplican normas de la apelación. - La falta de comparecencia del recurrente dentro de plazo, se deberá declarar la deserción del recurso. - La falta de comparecencia del recurrido dentro de plazo, hará que el recurso se siga en su rebeldía por el sólo ministerio de la ley.	( art. 779 CPC) Se aplican normas de la apelación. - La falta de comparecencia del recurrente dentro de plazo, se deberá declarar la deserción del recurso. - La falta de comparecencia del recurrido dentro de plazo, hará que el recurso se siga en su rebeldía por el sólo ministerio de La ley.

J) Prueba en el recurso

R. Nulidad Laboral	R. Nulidad Penal	Casación Forma	Casación Fondo
(art. 481 CT) No será admisible prueba alguna,	( art. 359 CPP) Podrá producirse prueba sobre las	(art. 799 CPC) Cuando la causa alegada necesite de	( art. 807 CPC) No se admitirán ni se decretarán de

salvo las necesarias para probar la causal de nulidad alegada	circunstancias que constituyeren la causal invocada, siempre que se hubiere ofrecido en el escrito de interposición del recurso.	prueba, el tribunal abrirá para rendirla un término prudencial que no exceda de treinta días	oficio para mejor proveer pruebas de ninguna clase que tiendan a establecer o esclarecer los hechos controvertidos en el juicio en que haya recaído la sentencia recurrida
---	--	--	--

K) Fallo del recurso

R. Nulidad Laboral	R. Nulidad Penal	Casación Forma	Casación Fondo
( art. 482 CT) El fallo del recurso deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días (5) contado desde el término de la vista de la causa. La Corte, al acoger un recurso fundado en las causales previstas en las letras b), c) e) y f), deberá dictar la sentencia de reemplazo correspondiente con arreglo a la ley. En los demás casos, la Corte, en la misma resolución, determinará el estado en que queda el proceso y ordenará la remisión de sus antecedentes para	(art. 384 CPP) La Corte deberá fallar el recurso dentro de los veinte días (20) siguientes a la fecha en que hubiere terminado de conocer de él. La Corte, al acoger un recurso de nulidad cuyas causales se debieren a que el fallo hubiere calificado de delito un hecho que la ley no considerare tal, aplicando una pena cuando no procediere aplicar pena alguna, o impuesto una superior a la que legalmente correspondiere, podrá invalidar sólo la sentencia y	(art. 806 CPC) Se deberá fallar la causa en el término de veinte días (20) contados desde aquel en que terminó la vista de la causa	( art. 805 CPC) Se deberá fallar dentro de los cuarenta días (40) siguientes a aquel en que haya terminado la vista

<p>su conocimiento, debiendo devolver la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución al tribunal correspondiente</p>	<p>dictar, sin nueva audiencia pero separadamente, la sentencia de reemplazo que se conformare a la ley. En los demás casos, si la Corte acogiere un recurso anulará la sentencia y el juicio oral, determinando el estado en que hubiere de quedar el procedimiento y ordenando la remisión de los autos al tribunal no inhabilitado que correspondiere, para que éste disponga la realización de un nuevo juicio oral</p>		
---	---	--	--

L) Recursos en contra de la sentencia que falla el recurso de nulidad

R. Nulidad Laboral	R. Nulidad Penal	Casación Forma	Casación Fondo
<p>( art. 482 y 483 CT) No procederá recurso alguno en contra de la resolución que falle un recurso de nulidad. Tampoco, en contra de la sentencia que se dictare en el nuevo juicio realizado como consecuencia</p>	<p>( art. 387 CPP) La resolución que fallare un recurso de nulidad no será susceptible de recurso alguno, sin perjuicio de la revisión de la sentencia condenatoria firme. Tampoco será susceptible de</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>

<p>de la resolución que hubiere acogido el recurso de nulidad. Sin embargo, excepcionalmente contra la resolución que falle el recurso de nulidad, podrá interponerse recurso de unificación de jurisprudencia.</p>	<p>recurso alguno la sentencia que se dictare en el nuevo juicio que se realizare como consecuencia de la resolución que hubiere acogido el recurso de nulidad. No obstante, si la sentencia fuere condenatoria y la que se hubiere anulado hubiese sido absolutoria, procederá el recurso de nulidad en favor del acusado.</p>		
---	---	--	--



## CONCLUSIONES

No cabe duda que la Ley N° 22.260 que forma parte de la nueva justicia laboral, es una profunda reforma que viene a cambiar el tratamiento de las controversias entre los trabajadores y sus empleadores ante los tribunales de justicia, gracias a sustanciales cambios procesales que apuntan a incorporar los principios básicos del proceso de modernización de nuestro sistema de justicia, tales como la oralidad, transparencia, rapidez y eficacia en el uso de los recursos.

Hemos podido observar en el presente trabajo, que se ha producido un cambio radical en el sistema de recursos procesales en materia laboral, si bien podemos señalar que la Ley 20.087 no realiza grandes transformaciones en esta materia, si establece los principios formativos del procedimiento, que serán las directrices rectoras tanto del procedimiento laboral mismo como del régimen de recursos que finalmente establece la Ley N° 20.260, que reforma todo el régimen existente. Estimamos, que dichas modificaciones tendrán grandes implicancias en el sistema laboral y no estarán exentas de discusión.

Pudimos constatar que las principales reformas en materia de recursos procesales que introduce la Ley N° 20.260, son la supresión del recurso de apelación contra la sentencia definitiva, sustituyéndolo por un recurso de nulidad y la creación del novísimo recurso de unificación de jurisprudencia, que deberá conocer una sala especializada de la Corte Suprema.

Ahora bien, no hay duda que un recurso de apelación concebido de acuerdo a la Ley N° 20.087, producía incertidumbre y confusión acerca de su procedencia, ya que éste subsumía muchas de las causales propias de la casación, sin eliminar la procedencia de dicho recurso. Sin embargo, el reemplazo definitivo del recurso de apelación así

concebido por un recurso de nulidad y la eliminación del recurso de casación, no deja de suscitar algunas inquietudes.

Como bien hemos expuesto a lo largo del presente estudio, el recurso de apelación sólo procederá respecto de las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien sobre medidas cautelares y las resoluciones que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social. En consecuencia, podemos señalar que se elimina el principio de la doble instancia (donde el superior en la segunda instancia puede conocer los hechos y el derecho). Entendemos que los motivos del legislador para limitar el recurso de apelación a los casos antes señalados y el establecer que las sentencias definitivas son inapelables, se funda en el pensamiento de que un sistema oral requiere que el fundamento fáctico de la sentencia provenga de la apreciación de las pruebas que el juez obtiene en el juicio y que en consecuencia, su revisión por parte de jueces que no han asistido al juicio y que toman conocimiento por medio de actas, priva al procedimiento del principio de la inmediatez del tribunal, que implica una relación directa y sin intermediarios entre el juez y las pruebas aportadas durante el juicio.

Los argumentos precedentemente señalados, son los mismos que se han esgrimido para justificar el reemplazo del recurso de apelación en el Nuevo Proceso Penal, sin embargo no podemos dejar de señalar que en materia laboral a diferencia de lo que ocurre en materia penal, existe sólo un juez que conoce la causa y no tres como ocurre en materia penal, por cuanto estimamos que en materia laboral la sentencia no será una decisión colectiva en que tal vez se minimizan las posibilidades de errores, como ocurre en el señalado proceso, si no que será objeto de la decisión de un solo juez, pudiendo cometer los mismo errores que se cometían antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.260. En cuanto a la incompatibilidad del principio de la inmediatez con la doble instancia, estimamos que dichos principios no son incompatibles, considerando que la revisión que con la apelación se realiza no menoscaba en manera alguna la convicción adquirida por

el juez en primera instancia para fijar los hechos, simplemente porque se trata de otra convicción que apunta a establecer si la anterior convicción se ajusto o no a las reglas de la sana crítica.

No puede haber duda alguna en que "una revisión de los hechos objeto de la causa" como asimismo "un estudio acabado del juicio", sólo pueden ser asegurados o garantizados por el derecho al recurso de apelación y no por otros medios de impugnación. En definitiva, estimamos que reducir a una instancia, los juicios laborales, tiene serios riesgos, en caso que no exista la suficiente capacitación técnica y estricta neutralidad de los jueces de única instancia que asuman esta responsabilidad y así evitar caer en arbitrariedades que no podrán ser corregidas por un juez de segunda instancia.

Por su parte, el recurso de nulidad, es un recurso de derecho estricto, por lo que procede exclusivamente por las causales expresamente autorizadas por la ley y que sólo será procedente contra la sentencia definitiva laboral. El recurso de nulidad subsume las causales de casación tanto en la forma como en el fondo. Asimismo, es necesario tener presente que para determinar la procedencia de éste recurso, se efectuará un examen de admisibilidad tanto por el tribunal a quo como por el tribunal ad quem, estableciendo en consecuencia una serie de requisitos formales para que sea procedente. En este sentido, podemos señalar que la Ley N° 20.260 incorpora mayores requisitos de índole formal para la interposición de éste recurso en comparación con el recurso de apelación imperante antes de la entrada en vigencia de dicha ley. Siendo ésta una más de las muestras del excesivo formalismo que introduce la Ley 20.260 al procedimiento laboral.

Como señalamos precedentemente, la otra principal innovación en materia de recursos, es la incorporación del recurso de unificación de jurisprudencia que tiene por objeto como bien señalamos en la presente memoria, homologar los criterios y tendencias de la jurisprudencia que emanan de los tribunales superiores de justicia. Es necesario, precisar que en nuestro país las sentencias tienen efectos relativos, lo que se traduce en que un

determinado fallo, jamás tendrá una validez genérica y sólo afectará a las partes que intervienen en el respectivo recurso, así lo establece el inciso final del Artículo 3° del Código Civil, al señalar que “Las sentencias judiciales no tienen fuerza sino respecto de las causas en que actualmente se pronunciaren”, por cuanto este nuevo recurso contradice de cierta forma el principio establecido en el Código Civil. Estimamos que dicha función unificadora, la cumplía el recurso de casación en el fondo, que de acuerdo al Artículo 780 del Código de Procedimiento Civil establece que un asunto puede ser conocido por el pleno de la Corte Suprema, cuando en fallos diversos se han sostenido distintas interpretaciones sobre la materia de derecho objeto del recurso y es solicitado por la parte interesada. En este sentido, al establecerse este recurso y asignar a una sala especializada de la Corte Suprema la competencia para resolver, podría estimarse que se está tácitamente rebajando en materia laboral, esta tarea unificadora del pleno de la Corte Suprema a una sala.

Por otra parte, consideramos que este nuevo recurso, del que conocerá exclusivamente la Corte Suprema, otorgará en la práctica a las cortes de apelaciones y juzgados laborales directrices y criterios de interpretación y aplicación de la legislación laboral, toda vez que difícilmente fallará un juez o una corte de alguna manera diversa de lo que vaya sosteniendo esta jurisprudencia unificada. De esta manera será posible que las partes de un juicio puedan tener una mayor claridad respecto a la forma en que fallarán los tribunales laborales. Por otra parte, este recurso va a evitar la gran cantidad de sentencias contradictorias que actualmente dictan los juzgados laborales, ya que existirá una directriz común entre ellos, que servirá de guía tanto para las partes a la hora de demandar o llegar a un acuerdo, como a la tribunales al momento de dictar sentencia. Advertimos si, el riesgo que puede ocasionar una incorrecta unificación de jurisprudencia, basada en criterios arbitrarios, lo que podría ocasionarse al existir una cantidad de fallos errados pero dictados uniformemente. A este respecto, reiteramos la importancia de la preparación técnica e imparcialidad que debe imperar al interior de los tribunales.

En conclusión, la Ley N° 20.260 introduce importantes modificaciones en materia de recursos, estableciendo un régimen de recursos orientados a asegurar el respeto de las garantías y derechos fundamentales y cerciorarse de la correcta y uniforme aplicación de la ley.

## BIBLIOGRAFÍA

- 1- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL, 2008. Historia de la Ley N° 20.260.
- 2- CASARINO VITERBO, Mario, 2005. Manual de Derecho Procesal, 6ª. ed. Santiago, Chile.
- 3- BEZANILLA PUMARINO, Rodrigo Eduardo, 1988. Los recursos procesales en materia laboral. Memoria Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Valparaíso, Universidad Católica de Valparaíso, Facultad de Derecho.
- 4- CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2006. Ley N° 20.087: Sustituye el Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo.
- 5- CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2008. Ley N° 20.260: Modifica el Libro V del Código del Trabajo y la Ley 20.087, que establece un Nuevo Procedimiento Laboral.
- 6- COLOMBO CAMPBELL, Juan, 1997. Los Actos Procesales. Santiago, Chile.
- 7- CORREA ACHURRA, Max, 2007. Nuevo Procedimiento Laboral contemplado en la Ley 20.087. Memoria Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.
- 8- CORREA SELAMÉ, Jorge. 2005. Recursos Procesales Penales. Editorial Lexis Nexis. Santiago, Chile.

- 9- COUTURE, Eduardo J. 2007. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Editorial B de F. Cuarta edición. Montevideo, Uruguay.
- 10- DIAZ CALDERON, Claudia. 2007. Sana Crítica y Recurso de Casación en el Fondo en el Juicio Ordinario del Trabajo. Memoria Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.
- 11- GUTIERRÉZ ADASME, María Paz, 2006. Derechos Fundamentales Laborales su Tutela en el Nuevo Procedimiento Laboral y Recursos Relacionados. Memoria Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.
- 12- HERMOSILLA HIRIARTE, Francisco. 2006. Apuntes sobre la prueba en el Código Procesal Penal. Editorial Librotecnia. Santiago, Chile.
- 13- HUMERES NOGUER, Héctor, 2004. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 17ª. ed. ampliada y actualizada a octubre de 2004.
- 14- MATURANA MIQUEL, Cristián, 2003. Los Recursos. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Procesal.
- 15- MENDEZ SERQUEIRA, Gabriel, 2007. Reforma al Procedimiento Laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. Memoria Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de derecho.
- 16- MUÑOZ FUENTEALBA, Mónica, 2006. El Nuevo Procedimiento Laboral. Memoria Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

- 17- POZO GUTIERREZ, Cristián, 2006. Importancia que tiene en el Ordenamiento Jurídico la Modificación al Actual Procedimiento Laboral. Memoria Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.
- 18- RIEUTORD ALVARADO, Andrés, 2007. El recurso de Nulidad en el Nuevo Proceso Penal. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, Chile.
- 19- TAVOLARI OLIVEROS, Raúl, 2005. De los recursos en el Nuevo Código Procesal Chileno. Revista de Derecho Procesal N° 20. Santiago, Chile.
- 20- THAYER, William, 2002. Texto y Comentario del Código del Trabajo. Santiago, Chile.