



UNIVERSIDAD DE CHILE
Facultad de Derecho
Escuela de Derecho

PRINCIPIOS FORMATIVOS EN EL NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL

Memoria para optar al Título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y sociales.

PALOMA NORAMBUENA CÁRDENAS

PROFESOR GUÍA: HÉCTOR HUMERES NOGUER

Santiago, Chile.
2009.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	IV
II. LOS PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCEDIMIENTO Y LA PRUEBA - 1 -	
○ PRINCIPIO DE BILATERALIDAD DE LA AUDIENCIA Y DE UNILATERALIDAD DE LA AUDIENCIA.	- 2 -
○ PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN Y DE MEDIACIÓN.	- 3 -
○ PRINCIPIO DE ORALIDAD, DE ESCRITURACIÓN Y PRINCIPIO DE PROTOCOLIZACIÓN. .	- 4 -
○ PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL (CELERIDAD).....	- 6 -
○ PRINCIPIO DISPOSITIVO E INQUISITIVO.....	- 7 -
○ PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN.....	- 9 -
○ PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD.....	- 10 -
○ PRINCIPIO DE PUBLICIDAD Y SECRETO.....	- 10 -
○ PRINCIPIO DE LA PROBIDAD O BUENA FE.....	- 11 -
○ PRINCIPIO DE GRATUIDAD.....	- 12 -
III. LOS PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL.....	- 13 -
PRINCIPIOS EXPLICITADOS EN LA LEY.....	- 13 -
1. Principio de bilateralidad de la audiencia.	- 15 -
Debido proceso y notificaciones	- 15 -
Cuadro N° 29.....	- 16 -
Procedimiento de tutela laboral: ¿Proceso racional y justo?.....	- 18 -
Procedimiento monitorio.....	- 21 -
¿Reforma para el trabajador?	- 22 -
El sistema de Defensa Laboral.....	- 25 -
Régimen de recursos: única instancia.	- 26 -
2. Principio de oralidad	- 29 -
Principales aplicaciones en la ley: Audiencias orales.....	- 29 -
Interposición oral de recursos.	- 30 -
Registro de las actuaciones orales.....	- 31 -
Actuaciones escritas.....	- 31 -
3. Inmediación.....	- 33 -
La ponderación de la prueba.	- 33 -
Sanción al incumplimiento del principio de intermediación.....	- 36 -
Falta de recursos para la nueva justicia laboral.....	- 37 -
Cuadro N° 2.....	- 38 -

4.	Economía procesal o celeridad.....	- 39 -
	La celeridad: principio y fin de la reforma laboral.	- 39 -
	El procedimiento de tutela laboral.	- 41 -
	Aumento del número de jueces: El tiempo del proceso.....	- 42 -
	La conciliación.	- 43 -
	El elemento humano de la reforma.	- 45 -
5.	Principio de impulso procesal de oficio.....	- 46 -
	El poder-deber del juez	- 46 -
	• Función saneadora.....	- 46 -
	• Función conciliadora.....	- 48 -
	• Función cautelar.....	- 48 -
	• Iniciativa probatoria del juez.....	- 50 -
	• Medidas para mejor resolver.....	- 53 -
	Juicio ejecutivo laboral.	- 53 -
6.	Principio de concentración y continuidad.....	- 54 -
	Etapa probatoria concentrada en una o dos audiencias.....	- 54 -
	Posibilidad de suspensión de las audiencias.	- 57 -
	Acumulación de autos.....	- 58 -
7.	Principio de publicidad.	- 59 -
	La publicidad como método de control de la judicatura laboral.....	- 59 -
	Modificaciones de la ley sobre el principio de publicidad.....	- 60 -
	Expresiones de la publicidad.....	- 60 -
8.	Principio de la buena fe.....	- 61 -
	Actuaciones dilatorias.....	- 61 -
	Prueba ilícita.....	- 62 -
	Implicancias y recusaciones.....	- 65 -
	Condena de costas.....	- 65 -
	Recurso de revisión.....	- 67 -
	Recurso de queja.....	- 67 -
	Tachas de testigos.....	- 68 -
9.	Gratuidad.....	- 69 -
	Gratuidad de las actuaciones procesales.....	- 69 -
	Gratuidad en el acceso a la justicia.....	- 70 -
III. CONCLUSIONES.....		- 72 -
IV. BIBLIOGRAFÍA		- 79 -
VII. HEMEROGRAFIA.....		- 80 -
VIII. VIRTUALES.....		- 81 -

1. INTRODUCCIÓN

La reforma laboral, desde un comienzo, buscó subsanar las graves falencias del procedimiento laboral que se reformó, en especial solucionar la excesiva recarga de causas que no versaban sobre derechos sustantivos, la lentitud de ciertas etapas del procedimiento y, por cierto, la carencia histórica de cobertura de los tribunales laborales, junto a una modernización integral del proceso laboral ordinario. Con este fin el gobierno convocó un Foro para la reforma laboral y previsional, de cuyo trabajo derivaron primero los proyectos de la ley N° 20.022 que creó los nuevos tribunales de cobranza y aumentó la cantidad de jueces laborales, la ley N° 20.023 que introdujo las primeras modificaciones al procedimiento, la ley N° 20.087 que reemplazó el libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.260 que readecuó el procedimiento, para concluir finalmente con la última ley de julio del presente año, N° 20.287 que efectuó correcciones procedimentales. Desde un comienzo, el Foro para la reforma laboral y previsional estimó que el progresivo establecimiento de nuevos derechos y la protección de los ya existentes en normas sustantivas, requería de un correlato jurisdiccional que hiciera efectiva su protección, para lo que se consideró necesario revisar la judicatura laboral a partir de los principios formadores del procedimiento, a fin de dar curso a una reforma que garantizara un adecuado acceso a la justicia por parte de trabajadores y empleadores, junto a un mecanismo de solución de conflictos eficiente y oportuno, que diera las certezas que dichos actores requieren para el normal desenvolvimiento de sus relaciones. Se propuso entonces, consagrar en la nueva legislación los principios formativos del procedimiento pues se ha considerado que estos son las directrices que informan las normas de los procedimientos, inspiran sus soluciones, encauzan la aprobación de nuevas normas, orientan la interpretación de las ya existentes y resuelven los casos no previstos. De tal forma los principios formativos del nuevo procedimiento laboral deben concurrir para provocar los efectos de la reforma; a saber: agilización de los juicios, igualdad de acceso a la justicia, justicia oportuna, transparencia del procedimiento, interacción directa entre juez y parte, modernización del sistema, principalmente.

El objeto de la presente tesis es enseñar una visión crítica de los principios que infundan el procedimiento laboral y que, por vez primera en la normativa del trabajo, se encuentran explicitados en la ley, en el artículo 425 del nuevo código laboral. De esta forma, la finalidad última, es concluir si la aplicación de los principios favorece la concreción de las metas planteadas por la reforma del trabajo. Al respecto, el proyecto original de reforma contemplaba un mejor acceso a la justicia para posibilitar así la efectividad del derecho sustantivo, conocido como derecho a la tutela efectiva, que no sólo supone el acceso a la jurisdicción, sino que también a una justicia proporcionada de forma eficaz y oportuna. Otro objetivo de la reforma fue la agilización de los juicios del trabajo para superar la situación preexistente caracterizada por la lentitud de dichos juicios y que se traducía en una denegación de justicia, en especial para los trabajadores. Además se estimó que el procedimiento laboral debiese actuar como forma de pacificación social, en relación a solucionar de forma certera para las partes los conflictos judiciales. Por otro lado la modernización del sistema procesal laboral, potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral y el modelo de tutela de derechos fundamentales dentro de las relaciones de trabajo –sin duda, uno de los grandes avances, fueron también directrices para la reforma.

Los principios formativos son de tal importancia para los procedimientos, y se ha recalcado su importancia como directriz del nuevo procedimiento laboral, que cabe analizar cuales son las manifestaciones concretas de aquellos en el nuevo proceso, haciendo revisión tanto de la ley como de la jurisprudencia, sus limitaciones o carencias que muestran en el nuevo procedimiento y la forma en que contribuyen a los fines de la reforma laboral, explicitados en el mensaje de la ley 20.087 y comentados en el párrafo anterior. Éstas son las interrogantes que se intentarán responder a lo largo del presente trabajo, concluyendo finalmente los verdaderos alcances y limitaciones de los principios formativos acuñados por la nueva legislación laboral.

Con este fin, se procederá de la siguiente forma en el estudio: comenzando, en la primera parte de se trabajo, se definen los principios en estudio y se ejemplifica su aplicación en la generalidad de los procedimientos vigentes en Chile, para lo que se cita la doctrina procesal más recurrida. En la segunda parte, se estudia la manifestación concreta de estos en el nuevo procedimiento laboral, analizando las actuaciones y estructuras que los contemplan en la ley, así como también la acogida e interpretación que la jurisprudencia ha efectuado de los principios en

estudio, esclareciendo desde ya los reales alcances y limitaciones de los principios formativos. Cabe señalar, que el estudio de la manifestación de dichos principios se centrará en el procedimiento de aplicación general principalmente, haciendo mención de los aspectos más relevantes y atingentes de los procedimientos de tutela laboral, procedimiento monitorio, reclamo de multas y de juicio ejecutivo laboral, que se explica por el ánimo de delimitar el objeto del trabajo considerando la vastedad de la materia. Finalmente, en la conclusión, se podrá realizar una evaluación de los que ha significado la incorporación de los principios, su contribución y sus restricciones, y si permiten alcanzar las metas que se ha propuesto esta reforma.

II. LOS PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCEDIMIENTO Y LA PRUEBA

Principios formativos, son aquellos de los que se sirve la doctrina para caracterizar a cada uno de los diversos sistemas procesales existentes en la actualidad. El profesor Maturana los define como “las diferentes orientaciones que sigue cada nación para construir su sistema procesal”¹. Para efectos de su estudio, éstos se clasifican de manera contrapuesta (como por ejemplo la dualidad dispositivo- inquisitivo), aunque prácticamente no se manifiesta de forma absoluta cada uno excluyendo totalmente al otro, sino más bien, la aplicación de determinado principio se encuentra condicionada a la existencia de otro. De esta forma, señala el profesor Maturana, en el sistema de la prueba libre o racional deberán coexistir los principios de oralidad, publicidad, inmediación y concentración, para que el sistema conforme uno coherente, al contrario del sistema de prueba legal, que será escriturado, desconcertado y regido por la mediación. A propósito del debido proceso, el profesor Tavolari indica que “un proceso sólo es tal, cuando se desarrolla conforme a la totalidad de los principios enunciados, sin que obsten a la existencia misma del proceso, las llamadas reglas técnicas procesales- en rigor, se debió decir, procedimentales- ...el debido proceso, no es más ni menos que el proceso que respeta los principios que van insitos en el sistema establecido desde el propio texto constitucional”². Si bien son varios los principios que pueden concurrir en un procedimiento, los principales son:

- Dispositivo e inquisitivo.
- Unilateralidad de la audiencia y bilateralidad de la audiencia.
- Orden consecutivo legal, discrecional y convencional.
- Concentración.
- Continuidad.
- Publicidad o secreto.

¹ MATURANA Miquel, Cristián; Aspectos generales de la prueba; Septiembre 2006; P. 40.

² TAVOLARI Olivos, Raúl. Comentarios procesales. Valparaíso, Chile. Edival. 1994. P. 89.

- Oralidad, escrituración y protocolización.
- Mediación e inmediatez.
- Prueba legal, prueba racional y sana crítica.
- Probidad o Buena fe.

A continuación, sólo se analizarán las parejas de principios atinentes al cuerpo legal en estudio, explicitados por este en su artículo 425, y en especial los principios a que se hace mención, a saber:

- **Principio de Bilateralidad de la audiencia y de unilateralidad de la audiencia.**

Señala Maturana que “el principio de bilateralidad de la audiencia significa que en todo procedimiento, las partes en general y el sujeto pasivo en particular, tienen derecho a saber que existe un procedimiento en su contra y la posibilidad de ser oídas”³. Este principio supone la igualdad de las partes en cuanto a posibilidades de actuación en el proceso, es decir, que las partes puedan ejercer sus facultades en el procedimiento, independiente de si se concreta o no, como sucedería en caso de rebeldía del demandado. De no ser así, podrían dilatarse de forma innecesaria y permanente los procesos, limitándose una de las partes a no ejercitar sus facultades.

Por otro lado, el principio de unilateralidad de la audiencia se inspira en los procedimientos en que a una o ambas partes no han tenido conocimiento ni acceso al procedimiento, el que se verifica, al menos, sin la intervención de una de las partes.

Por lo general, la aplicación del principio de bilateralidad de la audiencia se presenta junto con el principio dispositivo.

³ MATURANA. Ob. cit. p. 41.

Actualmente, el principio de bilateralidad casi no tiene contrapeso ni en el procedimiento civil ni en el procedimiento procesal penal, aunque podría criticarse en este último las actuaciones del Fiscal durante la investigación. Lo anterior obedece al reconocimiento constitucional de la bilateralidad, en el artículo 19, número 3 de la Constitución, que consagra la igual protección de la Ley en el ejercicio del derecho y el debido proceso legal, entendiéndose que este existe cuando intermedia en el proceso un tribunal competente establecido por ley, cuando se notifica la demanda al requerido y se le da la posibilidad de aportar pruebas para su defensa. El debido proceso legal, trascripción constitucional del principio de bilateralidad, es entendido como el proceso racional y justo, que presupone cinco principios básicos o principios procesales, según lo indica Alvarado Velloso⁴: imparcialidad de las partes litigantes; imparcialidad del juzgador, transitoriedad de la serie consecucional; eficacia de esa misma serie y; moralidad del debate.

○ **Principio de Inmediación y de mediación.**

“Principio formativo de la inmediación es aquel en virtud del cual el tribunal tiene un contacto directo con las partes, el material mismo de la causa y la prueba rendida en ella, sin que intervenga agente intermediario alguno”⁵. Este principio se vincula con el principio de oralidad donde el juez tiene vinculación verbal directa con las partes, con las pruebas que estas presentan y con la materia de la causa.

En el principio de mediación, en cambio, el tribunal no tiene contacto directo con las partes, relacionándose este principio con el de escrituración, donde el juez toma conocimiento de las peticiones de las partes y de las pruebas presentadas por aquellas, mediante un intermediario y sin haber vinculación directa.

⁴ Alvarado Velloso en TAVOLARI Olivos, Raúl. Comentarios procesales. Valparaíso, Chile. Edival. 1994. P. 89.

⁵ MATURANA Ob. Cit. p.83.

El legislador chileno ha querido normar el término probatorio de algunos procedimientos siguiendo el principio de inmediación, de esta forma, por ejemplo la prueba confesional y testimonial en materia civil, o bien en el nuevo proceso penal el debate de la materia del juicio, su prueba y la resolución del conflicto mediante realización de audiencias orales. De lo anterior, debe concluirse que de no haber contacto directo entre las partes y el juez -durante la rendición de la prueba especialmente- se entiende que el sentenciador no se encuentra en posición de efectuar el análisis requerido de los hechos, ni con la certeza ni con la convicción necesaria. En conclusión, el principio de inmediación adquiere dimensiones trascendentes en la normativa chilena en cuanto a la apreciación de la prueba.

Pese a lo anterior, y como consecuencia de la gran cantidad de causas tramitadas por tribunal, el principio de inmediación tiene poca aplicación práctica, dando cabida a la mediación, donde hay intermediarios entre juez y parte. Un ejemplo en sede civil, es que la prueba confesional y la testimonial no son efectuadas por el juez directamente, sino que por los receptores judiciales, que son funcionarios anexos a la justicia. Justamente, el sistema procesal laboral que ha sido reformado adolecía de estos vicios en la práctica, debido al acervo de causas tramitadas, razón por la cual se modificó la ley laboral, primero mediante la ley 20087 y luego mediante la ley 20260, instaurándose entre otros principios, el principio de inmediación.

- **Principio de oralidad, de escrituración y principio de protocolización.**

“Principio de oralidad es aquel que consiste en que la palabra es el medio de comunicación entre las partes y el tribunal”⁶, caracterizándose en que tanto las alegaciones como las pruebas se efectúan verbalmente. Como no hay registro de las actuaciones, es muy difícil que se puedan revisar (por ejemplo en una segunda instancia), por lo que el principio de oralidad no se manifiesta de forma total en los procedimientos. En los procedimientos

⁶ ...Ibíd., p. 77.

donde prima el principio de escrituración, en cambio, existe un medio escrito (por lo general un expediente) donde constan las actuaciones del proceso, lo que otorga mayores facilidades para el conocimiento del contenido de la causa, aunque impide la inmediación entre las partes y el juez. No obstante, el principio que tiene mayor aplicación práctica –por lo menos en materia probatoria- es el de protocolización entendido como “aquel en que las actuaciones se verifican en forma verbal, pero dejándose constancia escrita de ellos en el expediente, generalmente a través de actas autorizadas por un ministro de fe”⁷.

La oralidad tiene importancia en cuanto permite una valoración crítica de los hechos de la causa, mediante una discusión y valoración que se estructuran en torno a una audiencia pública, oral y concentrada. El proceso oral, por consiguiente, tiene un doble significado, toda vez que el proceso es más rápido y eficiente, y por otro lado, es más fiel a una metodología empírica deductiva en la valoración de la prueba y en la investigación de los hechos.

Se ha señalado la inconveniencia de plantear la totalidad de un sistema sobre el principio de oralidad presentado de forma pura, razón por la que se intenta lograr un equilibrio entre este sistema y uno basado en el principio de escrituración. En atención al equilibrio, la oralidad debiese operar principalmente respecto de las pruebas (toda vez que conduce a la libre valoración o a la valoración por la sana crítica), sobre todo la testimonial, pero abstenerse en la prueba preconstituida (como la documental) en que por razones de seguridad jurídica se justifica la valoración legal de la prueba. En cambio, la escrituración, debe realizarse respecto de la demanda, la contestación de la demanda, los recursos y en general las actuaciones de la etapa de discusión, lo que se explica por la precisión, seriedad y puntualización de las peticiones que se formulan, y además, contribuyen al estudio profundizado de los argumentos jurídicos que sustentan estas actuaciones. Este sistema es el que está en el Nuevo proceso penal, procedimiento donde la discusión es escrita al igual que los recursos, y en cambio, la producción de la prueba es oral tanto la testimonial como la confesional. A parte de su aplicación en dicho procedimiento, la oralidad se aprecia en la

⁷ ...Ibíd., p 78.

relación de la causa ante tribunales colegiados, en los alegatos efectuados por los abogados ante los mismos tribunales y actualmente en el nuevo proceso laboral.

○ **Principio de economía procesal (celeridad).**

“El principio de la economía procesal persigue obtener el máximo resultado en la aplicación de la ley para la solución de un conflicto dentro del procedimiento, con el menor desgaste posible de la actividad jurisdiccional”⁸. Este principio supone principalmente:

- El principio de concentración, que es el aspecto de la economía procesal que tiene la finalidad de adoptar los procedimientos adecuados para alcanzar una solución con el máximo de rapidez y mínimo desgaste. Es lo que sucede, por ejemplo, cuando sólo en la sentencia definitiva se discuten los asuntos promovidos.
- Planteamiento de un determinado período en que puede rendirse la prueba.
- Cumplimiento de resoluciones judiciales, pese a que existan recursos promovidos en contra de aquellas.

La economía procesal es de plena aplicación en los procedimientos vigentes, y se manifiesta tanto en la latitud de los procedimientos en relación a la significación de las pretensiones de las partes, y al establecimiento de todas las cuestiones esenciales a la posición jurídica de las partes en una sola oportunidad.

Ejemplo de la primera manifestación de este principio en el procedimiento civil, es la existencia de procedimientos ordinarios de menor o mayor cuantía según el monto de lo disputado. En el nuevo proceso penal, también se presentan diversos procedimientos como el abreviado y el monitorio. En cuanto a la segunda manifestación, en el procedimiento civil

⁸ ...Ibíd. 93.

el demandado debe deducir todas sus excepciones dilatorias en conjunto, durante el término de emplazamiento del juicio ordinario o, asimismo, el ejecutado debe oponer todas las excepciones perentorias y dilatorias en forma conjunta dentro del término de emplazamiento, en el juicio ejecutivo.

No debe confundirse el principio de economía procesal con el de la economía, que es “aquel que señala que el proceso no puede exigir un dispendio superior a los bienes debatidos, que son el fin”⁹, cuya aplicación se traduce en la limitación de pruebas onerosas, reducción de costos, de recursos y de número de instancias.

○ **Principio dispositivo e inquisitivo.**

Hacen referencia estos principios al impulso procesal, el que puede radicarse tanto en las partes como en el tribunal. El principio dispositivo indica que la participación del juez está supeditada a la actividad sostenidas por las partes durante el juicio, lo que significa que el impulso procesal es de las partes, e implica que éstas son “las que poseen el pleno dominio de sus derechos materiales y procesales involucrados en la causa, reconociéndoles la plena libertad en el ejercicio o no de sus derechos, la limitación del conflicto que se somete a la decisión del tribunal, al avance del procedimiento y al aporte de las pruebas que van a servir de base al tribunal para resolver conflictos”¹⁰. El principio comentado se traduce en diversos axiomas como, por ejemplo, que el juez sólo existe si un sujeto pide el ejercicio de su actividad específica o bien, que el órgano jurisdiccional no puede proceder de oficio, sino que sólo a petición de parte o también, el juez debe proveer conforme a lo que se pide y sólo sobre lo que se le solicita.

⁹ ...Ibíd. P. 94.

¹⁰ ...Ibíd. P. 49.

En principio inquisitivo se subdivide en otros tres, que son en realidad aspectos del mismo. Ellos son:

- Principio dispositivo propiamente tal: En que las partes tienen “el pleno dominio de sus derechos materiales y procesales involucrados en la causa y reconoce su potestad de libre decisión, respecto del ejercicio o no ejercicio de estos derechos”¹¹.
- Principio de presentación de las partes: Al tribunal se le limita respecto de lo que debe fallar, en tanto son las partes las que fijan el alcance y contenido de la contienda; en otras palabras, son las partes interesadas las que aportan el material al juez, para que finalmente pueda resolver.
- Principio de impulso de las partes: El tribunal no puede actuar de oficio, sino sólo a petición de parte y, por lo tanto, el procedimiento avanzará cuando las partes presenten sus solicitudes. De lo contrario, el juicio se paraliza.

Por el contrario, cuando el juez se encuentra obligado a iniciar el procedimiento de oficio y realiza todas las diligencias que permiten determinar los hechos acaecidos, estamos frente al principio inquisitivo, actuando las partes sólo como auxiliares al juez. A éstas se les niega la libre disponibilidad de sus derechos y acciones en el procedimiento y es el tribunal quien tiene la facultad de iniciarlo de oficio, realizando todas las actuaciones que estime pertinentes para determinar los hechos del conflicto. El principio inquisitivo se subdivide a su vez:

- Principio inquisitivo propiamente tal: Se priva a las partes de potestad sobre el objeto del procedimiento.
- Principio de la investigación jurídica: El juez se ve obligado a practicar las averiguaciones del verdadero contenido de la relación legal existente entre las partes.

¹¹ *Ibíd.* p. 51.

- Principio de impulso procesal: El tribunal es quien se ocupa de la prosecución del juicio, realizando todo lo necesario para dictar su fallo.

En los procedimientos vigentes claramente prima el principio dispositivo, en cuanto en el procedimiento civil las partes inician el procedimiento, delimitan el conflicto, se encargan de su prosecución y proporcionan las pruebas para que el juez, solamente, pueda resolver. No obstante, existen excepciones en que se manifiesta el principio inquisitivo como en la declaración de incompetencia absoluta, en la citación para oír sentencia o en la dictación de las medidas para mejor resolver. En cuanto al procedimiento penal, la investigación es efectuada por el fiscal no operando por lo tanto, el principio inquisitivo.

- **Principio de concentración.**

El proceso oral sólo se entiende de forma eficaz cuando hay concentración de las diversas fases del procedimiento, convocándose en audiencias y no en diferentes trámites que dilatan el proceso. Por lo demás, la inmediación y la apreciación de la prueba mediante la sana crítica se posibilitan en la medida que el procedimiento se encuentre concentrado, puesto que la rendición de la prueba pierde eficacia y, por lo tanto se hace más difícil su ponderación, al existir un procedimiento dilatado y sin el contacto directo con el juez. En el procedimiento civil es clara la falta de concentración del proceso, habiendo una etapa de discusión dilatada por excepciones y escritos de réplica y dúplica, además de no existir una audiencia de juicio sino que un término probatorio, que otorga la posibilidad de rendir prueba en Chile como en el extranjero, contemplándose para este fin, términos extraordinarios. Contrariamente, el proceso penal ha sido el paradigma del procedimiento oral y concentrado, toda vez que existe una audiencia de preparación de juicio oral, en cuyo desarrollo se produce el saneamiento del juicio, se llama a conciliación de las partes, se determina el objeto de prueba y se autoriza la rendición de las que han sido ofrecidas por las partes. Existe además una audiencia especial para rendir la prueba y, finalmente, el veredicto es dictado de forma próxima a la audiencia de juicio, permitiendo la adecuada ponderación de la prueba por el tribunal.

Tanto el principio de concentración, como el de continuidad que se desarrolla a continuación, son derivados y entendidos del principio de celeridad del proceso, ya analizado.

- **Principio de la continuidad.**

El proceso oral debe desenvolverse tanto en la concentración como en la continuidad de sus fases. La continuidad significa que “el procedimiento debe ser desarrollado en audiencias en forma continua y sucesiva hasta el logro del objetivo para el cual está contemplado su desarrollo, sin que sea concebible su interrupción, sino que por causas absolutamente necesarias o imposibles de subsanar sin afectar la validez y eficacia del procedimiento¹²”.

En el proceso penal se entiende incorporado este principio, primero al disponerse que la audiencia de juicio oral se realizará de forma continua y podrá prolongarse en sesiones sucesivas, hasta su conclusión y, segundo, al posibilitar la suspensión de la audiencia oral hasta dos veces y sólo por razones de absoluta necesidad. El principio de continuidad está integrado al de concentración.

- **Principio de publicidad y secreto.**

“El principio formativo del procedimiento de la publicidad es aquel que requiere que el procedimiento mismo quede abierto no sólo a las partes y sus consejos legales, sino a cualquiera que desee asistir o examinar los antecedentes y observe la conducta adecuada, tenga o no interés en la causa”¹³. Este principio está consagrado en el artículo 9 del Código Orgánico de Tribunales. Por el contrario, el principio de secreto es el que priva a las partes

¹² *Ibíd.* P. 66.

¹³ *Ibíd.* P. 71.

como a los terceros del conocimiento del expediente, reconociendo la doctrina dos tipos de secreto: el absoluto, donde ni las partes ni los terceros tienen acceso al expediente, siendo es secreto aplicable a toda la comunidad; el relativo donde sólo los terceros están impedidos de conocer el expediente y que representa una zona intermedia entre la publicidad y el secreto. El último tiene aplicación, por ejemplo, en la etapa de investigación del nuevo proceso penal, en materia probatoria civil cuando se prohíbe la comunicación entre los testigos que ya han declarado con los que no lo han hecho, cuando se mantiene la reserva de los pliegos de preguntas para la absolución de posiciones.

- **Principio de la Probidad o buena fe.**

“El principio de la probidad es aquel que establece que el proceso es una institución de buena fe, dentro del cual las partes deben actuar respetando la honorabilidad y lealtad que supone la labor forense, no permitiéndose que éste sea utiliza dolosamente por la o las partes, para lograr objetivos ilícitos”¹⁴. También definido como “calidad jurídica de la conducta, legalmente exigida, de actuar en el proceso con probidad, en el sincero convencimiento de hallarse asistido de razón”¹⁵, este principio es recogido por el legislador en diversas normas que acogen la probidad como principio rector y cuya existencia es común en los diferentes procedimientos nacionales, como por ejemplo: las impugnaciones y recusaciones; sanciones al litigante temerario a través de la condena en costas, que busca sancionar que el juicio sea un mero instrumento para dilatar el aprovechamiento de un derecho que tiene un individuo de la comunidad; impedimentos para transformar los incidentes en instrumentos meramente dilatorios; durante la prueba civil se manifiesta la probidad en la ampliación de la prueba, en el aumento del términos probatorio, en las tachas de testigos y en la obligación de éstos de decir la verdad en su declaración.

¹⁴ *Ibíd.* P. 87.

¹⁵ COUTURE, Eduardo. Vocabulario jurídico. Biblioteca de publicaciones oficiales de la facultad de derecho y ciencias sociales de la universidad de la república. Montevideo. Uruguay. 1960. P. 139.

- **Principio de gratuidad.**

De acuerdo al principio de gratuidad, el acceso a la justicia no debe ser oneroso para el trabajador, en atención a que el derecho del trabajo tiende a la protección del más débil, en particular, económicamente. Este principio es la aplicación de un deber constitucional, que trata de la obligación que tiene el Estado de entregar los medios para una defensa jurídica, tal como señala el artículo 19 N° 3 de la Constitución, de forma tal que la ley arbitrará los medios para otorgar asesoramiento y defensa jurídica a quienes no pueden procurárselos por sí mismos.

La obligación de gratuidad, sobre todo en ámbito laboral, es lógica toda vez que una de las partes puede no contar con los medios necesarios para recurrir a ayuda jurídica particular y pagada como tampoco para pagar las actuaciones que efectúen los funcionarios de un Tribunal.

III. LOS PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL.

Principios explicitados en la ley

En el actual Código Laboral- a diferencia del antiguo modificado recientemente por la ley 20.260- se explicitan los principios formativos del procedimiento enumerados en el artículo 425 del nuevo cuerpo legal, y desarrollados a modo expositivo en los artículos siguientes. Con esto, la nueva normativa propone las directrices, a modo columna sostenedora esencial, sobre las que se apoyarán los procedimientos del trabajo propuestos por la reforma. Se estima que el juez debe conocer íntegramente los principios que conforman el nuevo procedimiento laboral, para posteriormente fallar e interpretar la ley en caso de duda, pues como se ha señalado “los principios que inspiran la legislación y la jurisprudencia tienen aun mayor gravitación en un derecho provisorio como el que nos convoca. Surge de lo anterior, que las normas laborales nunca pueden considerarse definitivas: tienen una nota de transitoriedad, de plasticidad, de fácil envejecimiento.”¹⁶

Esta técnica legislativa estaba ausente en el proceso laboral ya modificado, en el que los principios formativos, si bien no se explicitaban como en el actual artículo 425, sí podían deducirse de aquellos. A modo de ejemplo, el principio de escrituración se desprendía de los artículos 439 y 440 del cuerpo reformado, estableciendo como requisito de la interposición de la demanda y la contestación, su presentación por escrito. De igual forma, la inmediación podía desprenderse del artículo 444 inciso 1^a, que establecía la necesidad de presencia personal del juez en la audiencia de conciliación y prueba, principio que la nueva ley planea aplicar efectivamente, pese a las amenazas ocasionadas por un insuficiente número de jueces. Por último, el principio de economía procesal cuya ineficacia promovió parte del impulso para

¹⁶ WALTER Díaz, Rodolfo y LANATA Fuenzalida, Gabriela. Régimen legal del nuevo proceso laboral chileno. Legal Publishing. 2008. p. 16.

reformar el proceso laboral, toda vez que los juicios se eternizan en el procedimiento aún vigente. A consecuencia de la falta de enunciación de los principios formativos en el proceso laboral reformado, la jurisprudencia fallaba de forma vacilante entre el reconocimiento o la negación de los principios comentados: una acción de abandono del procedimiento laboral podía ser acogida por los tribunales considerando la inexistencia de los principios de investigación de oficio y celeridad, o bien la misma acción se rechazaba fundamentado en la existencia de dichos principios. De este modo, la enunciación de los principios formativos en el artículo 425 del nuevo texto legal está llamada a subsanar las divagaciones de la doctrina y la jurisprudencia tal como sucedió en el procedimiento reformado, de manera tal que sólo resta investigar la jurisprudencia para concluir la real acogida de la explicitación de principios.

La reforma del procedimiento laboral responde a la percepción ciudadana de que los procesos no otorgan una real protección de los derechos de los trabajadores y que la justicia se ha trastocado en lenta, formalista y poco efectiva. En consecuencia, con la reforma se persigue un sistema moralmente confiable, oportuno e independiente y que además integre tecnologías actuales, de lo contrario, el derecho sustantivo laboral carecería de vigencia si no tiene un adecuado sistema procesal que los acompañe, toda vez que el límite entre el derecho sustantivo y el derecho procesal disminuye, pues carece de contenido el derecho sustantivo que no se afirma en los órganos y procedimientos ordenados a su efectivo cumplimiento. Conforme con lo anterior, se estimó que el nuevo procedimiento laboral debería apartarse de la excesiva escrituración del civil para tener más cercanía con la oralidad y así, que las actuaciones procesales más significativas se realizasen de esta manera. El carácter oral de las actuaciones se empareja ineludiblemente con la inmediación entre la justicia y los justiciables, implicando un mayor entendimiento que los últimos tendrán del proceso y sus resoluciones, lo que deriva finalmente en una mayor celeridad del procedimiento.

Los principios formativos del nuevo proceso laboral son el corolario de, lo que se ha estimado, los fines de un adecuado procedimiento, cuales son:

1. Judicatura especial conformada por jueces dinámicos.
2. Un procedimiento rápido, conseguido por:

- oralidad sobre la escrituración.
 - concentración de los trámites.
 - oficialidad del juez.
 - limitación de la impugnabilidad de las resoluciones.
 - disminución de número de testigos por punto de prueba.
 - exigiendo apelación fundada contra sentencia definitiva.
 - acortando los plazos.
 - suprimiendo trámites innecesarios.
3. Apreciación discrecional al sano árbitro.
 4. Justicia de avenimiento o conciliación.
 5. Supresión del recurso de casación en la forma consecuencia del abandono de formalidades.
 6. Celeridad y eficacia en la ejecución de sentencias.
 7. Economía en los gastos de de la tramitación.

1. Principio de bilateralidad de la audiencia.

Debido proceso y notificaciones

Como se ha señalado, el principio de bilateralidad de la audiencia está consolidado constitucionalmente en el artículo 19 número 3 de la Carta Magna y representa un auténtico principio de igualdad entre las partes, que sin embargo, según fue indicado durante la discusión del Foro para la Reforma Laboral y Previsional (en adelante Foro), presenta una deficiente percepción en la población, en cuanto a equidad y efectiva vigencia del derecho: “Recientes investigaciones confirman que es un hecho que los demandantes de justicia laboral deben postergar sus expectativas de solución jurisdiccional, debido a lo extenso de los procesos y a las dificultades para ejercer patrimonialmente los derechos declarados en juicio”¹⁷. Asimismo, señaló que el sistema de notificación debe garantizar siempre el

¹⁷ FORO para la reforma de la justicia laboral y provisional; sesión plenaria 6 y 7 de diciembre de 2001; http://www.cejamericas.org/doc/documentos/bases_fundamentales.doc; Pág. 19.

derecho a la debida defensa, y que debe realizarse con los medios más rápidos e idóneos, y optándose por la simplicidad de la actuación procesal, sin dilaciones. Lo anterior, se entiende por lo engorroso que puede resultar a una de las partes (por lo general, a aquella con menos recursos económicos para acceder a un receptor particular) efectuar las notificaciones de mayor trascendencia en el juicio, como la notificación de la demanda o la de la audiencia de conciliación y prueba en el proceso laboral ya reformado. Las estadísticas son elocuentes:

Cuadro N° 29¹⁸

Número promedio de días transcurridos entre la primera resolución y la notificación de la demanda, cuando la notificación se hace en la forma sustitutiva contemplada por el artículo 431 del Código del Trabajo, por tribunal:

Tribunal	N° de días
Puente Alto	109.2
San Miguel	65.4
Santiago	73.3

Las notificaciones en el nuevo proceso laboral son regladas por el Código de Procedimiento Civil, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 432, en cuanto este código tiene aplicación subsidiaria, no obstante que el nuevo cuerpo legal contiene disposiciones especiales, como el artículo 436 sobre la primera notificación. Señala la norma, que la primera notificación a la parte demandada deberá hacerse personalmente, por el funcionario que el juez determine y atendiendo las consideraciones que miren a la eficacia de la actuación. El artículo 14 N° 3 de la ley 20.022 derogó la norma del Código del Trabajo que otorgaba a los funcionarios que efectuaban las notificaciones la facultad de cobrar la diligencia a la parte que la solicitara, de forma tal que tras la reforma, el juez debe encargar

¹⁸ Estadísticas Poder Judicial.

la notificación a un funcionario que él mismo determine. Sin embargo, pese a que se consagra con esta norma el principio de gratuidad, se mantiene la posibilidad para la parte interesada de solicitar la notificación a un receptor particular. A primera vista podría creerse que se replica el sistema antiguo, en cuanto habrá personas que encargan de forma gratuita notificaciones, en cambio otras podrán pagar por ellas. Sin embargo, esta norma significa un gran avance para la igualdad de las partes en el juicio, toda vez que el funcionario que realizará la notificación de forma gratuita será un miembro del mismo tribunal, cuya diligencia de notificación estará contemplada dentro de sus atribuciones, antítesis del modelo anterior, donde un funcionario particular se veía obligado mediante un sistema de turnos a practicar diligencias que bien podrían restarle tiempo. Por último, el artículo 436 agrega que el juez, por razones fundadas, puede autorizar la notificación en horas diferentes a las señaladas en el mismo párrafo, esto es, fuera del plazo entre las 6 y las 22 horas.

Por otro lado, el artículo 437 indica una notificación personal subsidiaria con particularidades respecto a la norma del artículo 431 del anterior código laboral: Ésta se realizará cuando no fuese habido quien debe notificarse personalmente y previa constancia del ministro de fe (deberá establecer cual es su habitación o lugar donde ejerce su industria, profesión o empleo), se procederá a la notificación en el mismo acto y sin nueva orden del Tribunal. Se deberá entregar copia íntegra de la resolución y de la solicitud sobre la que haya recaído a cualquier persona adulta y, si ello no fuese posible, la notificación se debe hacer fijando el aviso en un lugar visible. Una vez practicada la notificación, el ministro de fe debe dar aviso de la diligencia a las partes mediante carta certificada, el mismo día que la haya efectuado o a más tardar el día siguiente hábil. Esta norma es favorable para los fines de la reforma, toda vez que le da celeridad al proceso y no se entrapa en trámites judiciales para realizar una notificación subsidiaria y, por supuesto, significa un aporte para el debido proceso siempre que las partes están en igualdad de posiciones mientras antes se notifique la demanda, cuya notificación es por excelencia, la que más requiere del aviso subsidiario.

Además, el artículo 440 señala que las notificaciones que ordenen la comparecencia personal de las partes, y que no haya sido expedida en el curso de la audiencia, se notificarán por carta certificada. Esta notificación se entiende efectuada al quinto día de recibida la carta por la oficina de correos. Por último, el artículo 442, otorga la posibilidad a las partes de

solicitar un medio de notificación electrónico o cualquier otro que señalen, a excepción de la primera notificación que siempre se efectuará por escrito. Las notificaciones comentadas también significan igualdad entre las partes, puesto que no requieren contratar receptores judiciales para notificar diligencias de importancia que antes requerían de aviso por cédula, como la citación a audiencia de prueba y conciliación, cuya demora entrampaba el juicio e implicaba el desmedro de la parte que no contaba con suficientes recursos para notificar de forma expedita.

Procedimiento de tutela laboral: ¿Proceso racional y justo?

Ha sido el objetivo del nuevo texto legal, que los ciudadanos en caso de controversia acerca de los derechos que estiman son objeto de titularidad, puedan requerir de pronunciamiento del órgano jurisdiccional en un proceso rápido, expedito, enmarcado en el debido proceso y que, en definitiva, de proceder, se cumpla efectivamente el derecho. Efectivamente, el procedimiento ordinario normado por la ley 20.260 cumple con ser un proceso expedito y enmarcado en el debido proceso, y particularmente el nuevo procedimiento de tutela de derechos fundamentales, creado para proteger al trabajador y así evitar la excesiva dilación del procedimiento. El procedimiento aludido recoge la tendencia actual de proteger los derechos humanos y asegurar la vigencia de los derechos fundamentales, mediante un sistema jurisdiccional de cumplimiento efectivo de esos derechos. De esta forma, el procedimiento de tutela es una modalidad del procedimiento ordinario (y por lo tanto priman los principios de oralidad, intermediación, celeridad y concentración) que incorpora una nueva vía de tutela de los derechos fundamentales laborales y, en consecuencia, se reconocen y mantienen las alternativas de tutela constitucional y de tutela por procedimiento ordinario. No obstante, y pese a la significación de la protección de los derechos constitucionales, el procedimiento de tutela ofrece dudas respecto a la igualdad ante la ley en dos aspectos; a saber: Sobre las conductas del empleador que se consideran abusivas de derecho del trabajador y; sobre la carga de la prueba.

En cuanto al primer punto, el artículo 485, inciso 3º del nuevo Código del Trabajo establece que “los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de

aquellas (sic) sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial”, concluyendo entonces que son lesivas a los derechos de los trabajadores las conductas del empleador que limitan el pleno ejercicio de los derechos de estos, en tres casos: primero, si no hay justificación suficiente, segundo, si es en forma arbitraria o desproporcionada o, tercero, si no hay respeto al contenido esencial de tales derechos. Esta conclusión deriva de, lo que parece, es una mala redacción de la norma comentada, puesto que mientras las situaciones segunda y tercera denotan evidentemente el uso abusivo de un derecho por parte del empleador, el primer caso en cambio es dudoso puesto que no define el concepto de “justificación suficiente” ni tampoco señala quien determina cuando es suficiente la justificación. Por otro lado, el artículo 485 asegura al trabajador el pleno ejercicio de sus garantías, no obstante que al empleador no se le otorga la misma posición, de forma tal que en caso de colisión de derechos entre ambos sujetos, el trabajador no debiese consentir en nada, mientras que el empleador debe ceder en sus pretensiones. En palabras de William Thayer “la falta de justificación suficiente en la conducta del empleador no es causal bastante para que el trabajador reclame contra ella, en uso de tutela laboral. En cambio, es legalmente reclamable una conducta que el trabajador juzga arbitraria, desproporcionada o lesiva a sus derechos esenciales que no aparece suficientemente justificada. Por la inversa, si el empleador con plena justificación ejercita una facultad que entra en conflicto con otra del trabajador, se genera un conflicto o colisión de derechos que el juez deberá resolver “hic et nunc” (caso a caso, aquí y ahora) pero que de ninguna manera puede el legislador dar por resuelto un asunto de antemano a favor de alguna de las partes o del Estado, sin contrariar el principio de la igualdad ante la ley que consagra el artículo 19, N° 2 de la Carta Fundamental”¹⁹.

El segundo punto hace referencia a la carga de la prueba en el procedimiento de tutela, que contiene la novedad de alivianar²⁰ la prueba del demandante, situación que ha sido bastante criticada. El artículo 493 del nuevo Código del Trabajo indica que, cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos

¹⁹ THAYER Arteaga, William. El nuevo procedimiento laboral. Revista actualidad jurídica. N° 18. Santiago. Chile. 2008. P. 533.

²⁰ En palabras del ejecutivo en el mensaje N° 4-350.22.

de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, esto pese a la existencia de las normas generales del derecho nacional, en cuanto indican que quien alega un hecho debe probarlo. Existen opiniones concordantes con la medida: “A nuestro juicio lo que se ha buscado es facilitar o alivianar la prueba al denunciante, requiriéndose que en sus alegaciones existan indicios en orden a que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales”²¹. Según esta parte de la doctrina, sólo cuando existen indicios de dicha vulneración aparece la obligación del demandado de probar la proporcionalidad de las medidas adoptadas y, en consecuencia, no existe inversión de la carga de la prueba, sino sólo una compensación o carácter igualador. No obstante, las críticas son convincentes en cuanto a la existencia de un cambio en el onus probandi: primero, no existe una definición exacta de lo que se considere indicios suficientes, determinación que dependerá del criterio de cada juzgador; en segundo lugar, tampoco existe un momento procesal preciso en que el tribunal deba ponderar y declarar la suficiencia de los indicios, “entonces, puede ocurrir que el empleador se entere, recién, al momento de leer la sentencia “que le tocaba probar””²². La inversión de la carga de la prueba afecta, sin duda alguna, el principio de la bilateralidad puesto que siembra dudas en el demandado, al no saber de forma cierta, cual es su posición probatoria. No se requería una facilidad especial para el demandante en el procedimiento de tutela laboral, ya que este en si mismo es una gran garantía de protección de los derechos del trabajador. En atención a la tutela efectiva del trabajador, que se cree informa el nuevo procedimiento laboral, es que la jurisprudencia ha señalado que “este posicionamiento normativo (inversión de la carga de la prueba) no es de creación propia de nuestro legislador, sino que viene aprehendido de un establecimiento serio y consolidado del derecho comparado, relativo al difícil escenario probatorio en que se encuentra el trabajador al momento de efectuar una denuncia por violación o lesión de derechos fundamentales, dificultad que evidentemente emana, como lo destaca nuestra doctrina, de la situación estratégica en que se encuentra el empresario sobre la prueba, derivado de la proximidad y dominio que tiene la mayoría de las veces sobre ella. El no reconocimiento de la situación antes descrita, hubiese significado una evidente merma al principio de tutela judicial efectiva referido, toda vez que habría contenido en si misma una traba procesal que colocaría muchas veces al trabajador en la

²¹ WALTER Díaz, Rodolfo y LANATA Fuenzalida, Gabriela. Régimen legal del nuevo proceso laboral chileno. Legal Publishing. Cuarta Edición. Santiago. Chile. 2008. P. 262.

²² PALAVECINO, Claudio. La carga de la prueba en el procedimiento de tutela laboral. La semana jurídica. N° 380. Santiago. Chile. 2008. P. 3.

imposibilidad de lograr un resultado judicial favorable. Es por ello, que haciéndose cargo de lo anterior, nuestro legislador laboral en el artículo 493, introdujo una reducción probatoria, consistente en la obligación del trabajador de presentar sólo indicios suficientes de la vulneración que alega”²³.

Procedimiento monitorio.

El artículo 500 de la nueva legislación laboral estipula que una vez requerido el tribunal en el procedimiento monitorio, este puede acoger la demanda o rechazarla de forma inmediata, dependiendo de la estimación que el sentenciador tenga sobre las pretensiones del demandante. Esto es, se puede prescindir no sólo de la prueba sino que también de los descargos de la parte demandada, en pos de lograr la celeridad de este procedimiento, que según el proyecto de la ley 20.087 fue considerado como sumarísimo. Así fue estimado durante la discusión de dicha ley aduciendo que “el procedimiento monitorio es abreviado, parcialmente administrativo y, luego, judicial. Está reservado para las causas de menor cuantía, de hasta 10 ingresos mínimos. Tiene la enorme ventaja de permitir el conocimiento y rápida resolución de asuntos que, por su monto o por la condición social de las personas afectadas, requieren de una pronta respuesta”²⁴. El mensaje del proyecto de la ley 20.260 señaló respecto al procedimiento monitorio que “en sede judicial se mantiene el elemento esencial y característico de todo procedimiento monitorio, denominado por la doctrina “inversión del contradictorio”, consistente en que la sola demanda acompañada de sus antecedentes fundantes, habilita al juez para acoger o rechazar las pretensiones de plano, resolución que puede ser objeto de impugnación por cualquiera de las partes ante el mismo tribunal, no procediendo ningún otro recurso. Ello, dado que tal impugnación produce el efecto de dar inicio a un juicio declarativo”²⁵. Pues bien, lo que se conoce como inversión del contradictorio atenta gravemente la igual posibilidad de actuación

²³ RUC: 08- 4-0001305-6. Juzgado de letras del trabajo de Copiapó.

²⁴ CONGRESO Nacional de Chile. 2006. Historia de la Ley Nº 20.087: Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. (en línea). <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20087/HL20087.pdf> p. 443.

²⁵ CONGRESO Nacional de Chile. 2008. Ley 20.260. Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. (en línea) <http://www.bcn.cl/leyes/pdf/actualizado/245804.pdf> p. 9.

que tienen las partes en el proceso: se atenta cuando se acoge la demanda sin considerar la defensa de la contraparte; se atenta también cuando se rechaza la demanda sin siquiera dar posibilidad al demandante de probar lo que sostiene.

Durante la discusión de la ley 20.260, hubo importantes argumentos que desvirtuaban la “inversión del contradictorio”. Por ejemplo, se indicó que la eliminación de analizar la prueba rendida vulnera el principio del debido proceso y permite la arbitrariedad judicial, pues el hecho de tratarse de procedimientos más simples no altera la naturaleza contradictoria del proceso y no puede rechazarse el análisis de la prueba rendida que se efectúa en la sentencia. También se señaló que al no analizar la probanza rendida, ni los hechos que se estiman probados, como tampoco indicar el razonamiento que conduce a dicha estimación, no sólo se vulnera el debido proceso sino que también se atenta contra la lógica procesal. Pues bien, aún cuando la resolución que resuelve la demanda del procedimiento monitorio puede ser impugnada, es manifiesto el quebrantamiento a las normas del debido proceso y de la lógica procesal, como se ha señalado.

¿Reforma para el trabajador?

El principio de bilateralidad entendido como igualdad entre las partes de un proceso judicial laboral, ha significado un importante debate respecto a su auténtica significación. Por una parte algunos personeros de gobierno han indicado que la nueva justicia está destinada a apoyar sólo a los trabajadores, de entre las dos partes que conforman la relación laboral, aseveración que parece injusta revisado el procedimiento expuesto, no obstante que “no se discute, en nuestros días, que los económicamente carenciados experimentan una desigualdad que la mejor norma procedimental es incapaz de paliar”²⁶. En atención a palabras de los profesores Cecily Halpern y Héctor Humeres: “La parcialidad en el ejercicio de la jurisdicción provoca una ingrata sensación de indefensión, extendiendo la desazón que se causa a una de las partes, a la sociedad toda. Por lo mismo, nos parece negativo que estas voces insistan en la necesidad de que los nuevos jueces laborales no sean neutrales, puesto que en tal caso, quedan automáticamente impedidos de

²⁶ TAVOLARI Olivos, Raúl. Comentarios procesales. Valparaíso, Chile. Edival. 1994. P. 91.

impartir justicia.²⁷”. Por otro lado, se ha llegado a afirmar que el nuevo procedimiento laboral podría judicializar las relaciones laborales, como si las deficiencias del procedimiento antiguo fuera una garantía para una de las partes, en términos que por la lentitud del proceso, quien tiene una pretensión judicial, desista de ella.

El procedimiento comentado no otorga garantías especiales a ninguna de las partes, y particularmente el principio de bilateralidad, que ha respondido a la ineficaz igualdad del antiguo sistema, instaurando beneficios para ambas partes, como es el caso de las notificaciones. De no ser así podría suscitarse en el nuevo procedimiento laboral cierta imparcialidad de los jueces, sospecha que se concluye luego de revisar las estadísticas de las causas que se han fallado con la nueva normativa. De esta forma, se estima que en su mayoría, las pretensiones de las defensas han sido acogidas como lo demuestra el recuadro que sigue, estadística que sólo alude a casos promovidos por la Defensoría Laboral²⁸:

Términos/ resultado favorable primer trimestre 2008		
Corte	Tribunal	Pretensión acogida
Corte de Apelaciones Copiapó	Juzgado del trabajo de Copiapó	92%
Corte Apelaciones Punta Arenas	Juzgado del trabajo Punta Arenas	100%

La información es relevante, toda vez que es abrumador el porcentaje de recepción de las pretensiones, tratándose no sólo de una tendencia, sino más bien de una sentencia previa; a saber, las acciones de los trabajadores serán siempre o casi siempre acogidas. Respecto a la imparcialidad del juzgador se ha señalado que “la independencia consiste en la absoluta soberanía de cada órgano jurisdiccional en el ejercicio de su oficio, en términos que, en dicho

²⁷ NUEVA justicia del trabajo. El Mercurio. Santiago. Chile. 4 de abril de 2008. A 1.

²⁸ Estadísticas del Poder Judicial.

ejercicio, los tribunales están únicamente sujetos a la ley y al derecho, sin otra dependencia”²⁹. De esta forma, existe jurisprudencia que asevera que los principios formativos de procedimiento tienen una misión protectora hacia el trabajador “con todo, esta posibilidad (estimarse lo hechos como tácitamente admitidos), por cierto, no puede ser discrecional, no puede basarse sólo en el saber y entender de quien ostenta la autoridad, sino que debe sustentarse sobre la base de lo que las disposiciones comunes, abstractas y generales dispondrían sobre el particular, esto no es otra cosa que un reenvío a la misión judicial protectora, por la cual se debe buscar la verdad material, la que por lo demás se extrae de los principios inspiradores del procedimiento, así la decisión debe tomarse evitando el reconocimiento de irregularidades, de abusos del derecho y por sobre todo protegiendo a la parte más débil, el trabajador”³⁰. O bien, se ha señalado “se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador”, con lo que queda claramente definido que como criterio de toda argumentación jurídica – laboral, debe tenerse siempre presente que el derecho del trabajo es un conjunto de principios y normas, que otorgan un trato desigual a quienes precisamente se encuentran en un plano de desigualdad y como dice el profesor Couture citado por el profesor Plá en su citada obra: “el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras desigualdades”, así la preocupación central del Derecho del Trabajo es proteger a una de las partes contratantes, que se estima se encuentra en una situación de desigualdad, para lograr que mediante esa protección se alcance una igualdad sustantiva entre ellas”³¹.

La tendencia de fallos impregnados de un excesivo sentimiento del principio pro operario podría explicarse justamente por la imparcialidad de los juzgadores, quienes han estado sujetos al errado concepto de igualdad que se la he asignado a la reforma.

²⁹ TAVOLARI Olivos, Raúl. Comentarios procesales. Valparaíso, Chile. Edival. 1994. P. 93.

³⁰ RUC: 08-4-0000552-5. Tribunal de letras del trabajo de Copiapó.

³¹ RUC: 08-4-0001130-4. Tribunal de letras del trabajo de Copiapó.

El sistema de Defensa Laboral.

Además, el debido proceso legal y el igual acceso a la justicia según el mandato constitucional son seriamente limitados por la nueva legislación laboral, toda vez que ésta contempla un esquema inmodificado de acceso a la justicia (subsistencia de intervención de defensas jurídicas muy deficientes a cargo de la Corporación de Asistencia Judicial). Las Corporaciones de asistencia judicial están llamadas a la defensa y representación de los trabajadores que lo requieran: su misión será otorgar defensa laboral de alta calidad profesional a los trabajadores que carezcan de recursos para contratar con un abogado de confianza, velando por la igualdad ante la ley, el debido proceso y fortaleciendo el equilibrio en sede judicial de las partes del conflicto laboral. El sistema de Defensa Laboral contará con defensores especializados en materia laboral y de avocación exclusiva de defensa, contratados mediante concurso público y que, una vez concluida la reforma, llegaran al número de 138. La incorporación de defensores especializados es de suma importancia, porque están llamados a reemplazar la función de defensa que los egresados de derecho ejercían mediante la práctica judicial, y si bien dicha labor podía ser comprometida, carecía de experiencia en las técnicas litigantes. No obstante la “operatividad, responsabilidad y desarrollo técnico (de la Defensa Laboral) está radicado en las 4 Corporaciones de Asistencia Judicial presentes en el país (Metropolitana, Tarapacá, Valparaíso y Bío Bío), a través de una línea especializada de Defensa Laboral, profesional y exclusiva”³². Respecto de la labor de la Corporación, el profesor Tavolari ha señalado: “tampoco la Corporación de Asistencia tiene los medios, materiales y humanos para asegurar la asistencia jurídica eficaz, al tiempo que iniciativas privadas, diversas, ofrecen innumerables reparos... Otras iniciativas de este tipo, persiguen finalidades políticas o ideológicas, que las descalifican”³³. No hay duda que la calidad de los profesionales que conforman las Corporaciones es óptima para el cumplimiento de la defensa de los trabajadores, pero no hay una

³² GOBIERNO de Chile. Ministerio de Justicia. Comunicado de prensa de implementación de sistema de Defensa Laboral. 25 de enero de 2008. (en línea) http://www.minjusticia.cl/Comunicados/2008/enero/25_01_08.pdf (consulta: 17 de noviembre de 2008).

³³ TAVOLARI Olivos, Raúl. Comentarios procesales. Valparaíso, Chile. Edival. 1994. P. 92.

estructura orgánica adecuada, puesto que no opera como una Defensoría independiente (su funcionamiento es en cooperación con la Corporación de Asistencia Judicial) y, por lo tanto, cojea en cuanto a capacitación inicial de los Defensores, habilitaciones, mobiliarios y equipos informáticos y ulteriormente, en una adecuada defensa. Esto puede comprenderse a cabalidad, si se le compara con la Defensoría Penal, que es un servicio dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometida a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Justicia. La prestación de los servicios se hace a través de abogados que forman parte de la institución y de abogados privados, contratados a través de licitaciones. La comparación es odiosa, aunque necesaria, puesto que la Defensoría Laboral será finalmente la encargada de materializar el igual acceso a la justicia de muchos trabajadores.

Régimen de recursos: única instancia.

Cuando se debatió sobre los recursos que formarían parte del nuevo procedimiento laboral, el Foro decidió analizar aquellos que revisan los hechos (como el de apelación), pues se estimó la dificultad para trasladar la prueba a una segunda instancia, considerando las características de las audiencias del nuevo procedimiento laboral, donde prima la oralidad y la inmediación. Además se consideró, que la eliminación de la segunda instancia evitaría dilaciones innecesarias respecto del condenado a una determinada prestación. Con este objeto se propuso la incorporación de un recurso de apelación diferente del conocido en sede civil, pues esta última requeriría en segunda instancia de otra audiencia oral similar a la de primera instancia. Posteriormente, en el primer informe de la Comisión Trabajo durante la discusión de la ley 20.087, se aclaró que esta apelación laboral correspondía más bien a una casación o una nulidad, ya que del análisis de las causales del recurso se desprende la ausencia de revisión de hechos en la segunda instancia, situación que caracteriza el recurso de apelación. La desaparición del recurso de apelación tal como lo conocemos y su reemplazo por el recurso de nulidad provocó, como se advertía en el informe complementario de la Comisión Constitución, el término de la segunda instancia en el procedimiento laboral. De esta forma el nuevo proceso laboral contempla un recurso de apelación muy limitado, regulado por el artículo 476 del nuevo Código del Trabajo, que sólo impugnan sentencias interlocutorias; por otro lado se contempla el recurso de nulidad, única forma de impugnar sentencias definitivas pronunciadas en el juicio oral, recurso de derecho

estricto, y que tiene como causal genérica la resolución de la cuestión debatida con infracción de derecho, operando como un recurso de casación. En consecuencia, al no existir revisión de hechos en una segunda instancia, se suprime aquella, primando en el nuevo procedimiento laboral el principio de única instancia.

La conclusión arribada es de gran importancia, pues el principio de doble instancia que prevalece en materia civil garantiza el debido proceso, pues existe una revisión de los hechos en otra instancia, controlando la dictación de fallos arbitrarios. La reducción a una sola instancia debiese efectuarse en atención de la capacitación de los jueces, estricta neutralidad, suficiencia técnica y presencia de tribunales colegiados de primera instancia.

Contra el fallo que se pronuncie sobre la nulidad, dictado por la Corte de Apelaciones respectiva, sólo procede de forma excepcional el recurso de unificación de jurisprudencia, cuyo fin es uniformar la jurisprudencia emanada de los tribunales superiores de justicia. Por tanto, en el procedimiento en estudio, existen dos vías de impugnación: el recurso de nulidad que impugna las sentencias dictadas por tribunales de única instancia, que resuelven las cuestiones de hecho sometidas a su conocimiento; el recurso de unificación de jurisprudencia, por el que se impugna el fallo que se pronuncia sobre la nulidad, en el evento en que existan otras sentencias de tribunales superiores que versen sobre la misma materia, pero que sean contrarias a las que se impugnan. Respecto del recurso de unificación de jurisprudencia, la Corte Suprema ha señalado que la labor de uniformar la jurisprudencia la cumple el recurso de de casación en el fondo, sobretudo cuando el recurso es resuelto por el pleno de la Corte Suprema, si se invocan sentencias contradictorias emanadas de él³⁴. Es importante destacar en este punto, que el recurso de casación fue descartado durante la discusión de la ley 20.087, por considerar que este era reemplazado por el recurso de nulidad, y que la incorporación adicional de la casación podría generar confusión.

Por medio de este sistema de recursos, se señaló en el segundo informe de la comisión trabajo redactado durante la discusión de la ley 20.260, se propendería a la unificación de jurisprudencia. Sin embargo, el recurso de unificación de jurisprudencia es de escasa aplicación

³⁴ Oficio 27; Informa proyecto de ley 9-2008. Boletín 4814-13. 28.01.2008. P. 13.

en la práctica, conociendo la Corte Suprema sólo tres recursos de unificación en casi un año de reforma. Pueden sugerirse algunas explicaciones, como la impericia que existe sobre este recurso, que no tiene antecedentes en Chile, aunque sí se aplique en Francia y en Estados Unidos; los requisitos para su interposición, uno de los cuales exige conocimiento de fallos contradictorios sobre la misma materia; o finalmente, el descontento que el propio Tribunal Supremo pudiera tener sobre el recurso, el que viene a reemplazar la casación resuelta por el Pleno del tribunal, como ya se ha indicado. El recurso de unificación de jurisprudencia tiene la finalidad de obtener una interpretación uniforme por parte de la Corte Suprema para que, en definitiva, fije el sentido de las normas laborales, y es por tanto, de sumo importante que la jurisprudencia de encuentre igualada y que tenga aplicación el recurso, pues es un medio de seguridad y de control de la actividad judicial.

En la legislación española existen dos recursos de importancia; a saber: el recurso de suplicación y el de casación. El primero tiene por objeto reponer los autos al estado en que se encontraban al momento de haberse infringido normas o garantías del procedimiento que hayan producido indefensión y, revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas. Si bien, así se enuncia en el artículo 188 del Real Decreto legislativo 2/1995, la doctrina española ha señalado que el recurso es extraordinario, apareciendo drásticamente reducida la posibilidad de modificación de los hechos declarados probados en la resolución recurrida y siendo legalmente imposible la práctica de nuevas pruebas. El recurso es visto por el superior jerárquico del tribunal que dictó la sentencia impugnada, pudiendo revocarla o confirmarla. El recurso de casación, en cambio, es el medio para impugnar la sentencia que resuelva el recurso de súplica, siendo sus causales las equivalentes al recurso de nulidad laboral de nuestra legislación, es decir, las causales de nuestra casación. Por lo anterior, se concluye que el procedimiento laboral español, al igual que el chileno, contempla sólo una instancia.

2. Principio de oralidad

Principales aplicaciones en la ley: Audiencias orales.

La oralidad, como lo señala la exposición de motivos del mensaje N° 4-350, responde a la tendencia predominante en las experiencias comparadas y supone que todas las actuaciones del juicio, salvo las excluidas explícitamente por la ley (como la demanda y su contestación), se realicen de forma oral, para lograr no sólo mayor premura en los procesos, sino también que la comprensión de estos sea fácil para los ciudadanos, y en consecuencia, legitime en un mayor grado la administración de justicia. De esta forma, así como en el procedimiento anterior el juez conoce de las pretensiones de las partes a través de sus escritos y en la práctica, mediante la reproducción de la audiencia de prueba, en el nuevo procedimiento las partes efectuarán sus alegaciones y rendirán prueba directamente ante el juez, lo que tiene un estrecho vínculo con los principios de celeridad e inmediación, también rectores del procedimiento laboral en estudio. Asimismo, durante la audiencia oral (o las audiencias) se resuelven los incidentes y las excepciones, e incluso, el juez puede dictar sentencia al término de ella. El artículo 450 del nuevo texto legal, señala que el procedimiento laboral de aplicación general se realizará en dos audiencias orales diversas: una preparatoria y otra de juicio. En la primera, habrá una etapa de discusión la que se iniciará con el relato somero de la demanda, la contestación, la demanda reconvenicional y las excepciones que se promuevan, para continuar con el traslado que el juez da a la parte correspondiente para que conteste la demanda reconvenicional o se pronuncie de las excepciones. Concluida la etapa de discusión, el juez llamará a las partes a conciliación, y posteriormente de no producirse esta, recibirá la causa a prueba fijando los hechos que deberán ser probados. El juez resolverá en el acto sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes y fijará la fecha para la audiencia de juicio.

En la audiencia de juicio, se rendirán las pruebas decretadas por el tribunal, teniendo en consideración las siguientes normas relacionadas con la oralidad: las impugnaciones a la prueba documental se realizarán de forma verbal en la misma audiencia; las posiciones de la prueba confesional se efectuarán verbalmente, sin admisión de pliego, y el tribunal podrá rechazar en el acto (de oficio o a petición de parte) las preguntas que no tengan relación con los puntos de prueba, además de estar facultado para formular preguntas al absolvente; en cuanto a la

testimonial, tanto las partes como el juez podrán realizar de forma verbal preguntas a los testigos (eliminando los escritos de preguntas y repreguntas), que no pueden ser tachados según indica el artículo 454, número 5, inciso 5 de la nueva normativa. En resumen, como consecuencia de la oralidad propuesta, también en el proceso debe darse estricta aplicación al principio de inmediación del tribunal, y estos dos principios se manifiestan en la “eliminación de los formalismos como en el caso de la confesión de partes y el interrogatorio de los testigos, que se formularán verbalmente bajo la dirección del órgano jurisdiccional y no será de aplicación la tacha de testigos”³⁵.

Interposición oral de recursos.

En cuanto a los recursos, el artículo 475 del nuevo código, indica que la interposición del recurso de reposición deberá efectuarse de forma oral y de manera inmediata a la dictación de la resolución que se quiera impugnar. En los limitados casos en que proceda el recurso de apelación, éste también deberá ser interpuesto de forma verbal e inmediatamente posterior a la dictación de la resolución que se quiera apelar. Finalmente, las observaciones a la prueba, también se efectuarán de manera verbal una vez que haya finalizado el periodo probatorio.

Respecto al recurso de apelación, la ley no detalla los requisitos para su interposición oral, por lo que se acude a la jurisprudencia que señala que “esta (la apelación) a pesar de no contener expresamente los requisitos que establece en el artículo 189, del Código de Procedimiento Civil, aplicando supletoriamente éste por cuanto el artículo 453, número 1, del Código del Trabajo, no se pronuncia respecto de los requisitos que deben cumplirse para interponer verbalmente la apelación en esta audiencia; lo va a tener por interpuesto y lo concede en ambos efectos...”³⁶, por lo que la apelación deberá señalar de forma somera los fundamentos de hecho y de derecho del recurso, así como también formular las peticiones concretas, de todo lo cual deberá dejarse constancia en el acta respectiva, según el artículo 189 del CPC.

³⁵ FORO para la reforma de la justicia laboral y provisional; sesión plenaria 6 y 7 de diciembre de 2001; http://www.cejamericas.org/doc/documentos/bases_fundamentales.doc. Pág. 32.

³⁶ RUC: 08- 4-0001198-3. Juzgado de letras del trabajo de Copiapó.

Registro de las actuaciones orales.

Un proceso oral implica, sin embargo, el registro fidedigno e íntegro de este, puesto que la oralidad exige un importante control judicial; de no existir dicho control las actuaciones orales quedarían difuminadas en la memoria de las partes o bien, de no existir un adecuado registro, podría facilitar acciones reprobables, por ejemplo la modificación de partes del juicio o de las resoluciones e incluso de la sentencia, como ha ocurrido de forma aislada en el nuevo proceso penal. Además, de forma práctica, las partes pueden disponer posteriormente del registro en la eventualidad de solicitar un recurso. Como forma de registro de las actuaciones procesales, puede utilizarse cualquier medio que permita su conservación, fidelidad y reproducción. A modo de ejemplo, el artículo 425 inciso 3º de la nueva normativa laboral, señala los medios de reproducción fonográfica, audiovisual y electrónica. Además, las audiencias deben ser registradas íntegramente, como también todas sus resoluciones, incluyendo la sentencia que dicte el juez fuera de ella.

Actuaciones escritas.

Pese a que la oralidad está enunciada como principio rector del nuevo procedimiento, como indica el artículo 425, en realidad en este no se configura la oralidad de forma pura, sino que en equilibrio con el principio de escrituración. Según se dijo en el apartado referente a las generalidades de los principios formativos de procedimiento, el equilibrio entre la oralidad y la escrituración es la forma que otorga mayor seguridad y celeridad a los procesos. Es efectivo que en la nueva estructura procesal laboral la etapa de conciliación y prueba se realiza de forma oral, en dos audiencias, las que atañen gran parte del procedimiento. No obstante, hay actuaciones de gran importancia que continúan siendo escritas, formalidades que parecen adecuadas a la necesidad de determinar la controversia. Estas actuaciones son:

- Demanda y contestación de la demanda: Los artículos 446 y 453 de la nueva normativa laboral, reiteran que las actuaciones de demanda y su contestación deben ser presentadas por escrito, y ésta última, con al menos 5 días de antelación a la audiencia preparatoria. El Foro para la reforma siempre consideró que la demanda debía ser presentada por escrito, formalidad que favorecía la seguridad, celeridad y registro fidedigno de las

peticiones de la actora. No ocurrió lo mismo con la contestación de la demanda, actuación que el Foro no sabía si otorgarle el carácter de oral o escrito: “Notificada la demanda, se debe contestar dentro de un plazo determinado. Una primera alternativa es que dicha contestación sea escrita, una segunda, que sea oral en la audiencia preliminar y con minuta. Cualquiera sea el modelo de audiencia, las excepciones y reconveniones se deben oponer junto a la contestación, fallándose las dilatorias o para la corrección del procedimiento en el acto, quedando las restantes para definitiva³⁷”. Posteriormente, la ley 20.087 fue aprobada con el sistema de contestación oral en la audiencia preparatoria, si bien, era necesaria la presentación anterior de una minuta con los principales puntos de la actuación. Sin embargo, el Ejecutivo consideró necesario modificar la presentación oral de la demanda en atención a la adecuada defensa de la parte demandante; señala el mensaje N° 455-354 las modificaciones a la ley 20.087 “para que la contestación de la demanda sea siempre escrita y deba presentarse con al menos 5 días de anticipación a la audiencia preparatoria, se modifica el artículo 452. Esta modificación permitirá al demandante tener conocimiento previo de las defensas del demandado, como asimismo al juez, facilitándole la proposición de bases de conciliación. Adicionalmente, el mecanismo propuesto contribuye a agilizar el desarrollo de la audiencia preparatoria³⁸”. Parece sensato que la ley 20.260 haya reaccionado contra la excesiva oralidad del proceso que pretendía la ley 20.087, exigiendo que tanto la demanda como la contestación y la eventual reconvenición fueran escritas.

- Recursos: El recurso de nulidad es de suma importancia en el nuevo proceso laboral, toda vez que de ser declarado inválida total o parcialmente el procedimiento junto con la sentencia, o solamente ésta. Debe pasar por un examen de admisibilidad para iniciar su tramitación en la Corte de Apelaciones. La admisibilidad (que será realizada por el tribunal a quo) versará sobre los requisitos formales del artículo 479 de la nueva normativa, entre los que señala la presentación escrita del recurso.

³⁷ FORO Ob.cit. Pág. 28.

³⁸ CONGRESO Nacional de Chile. 2008. Historia de la ley N° 20.260: Modifica el libro IV del Código del Trabajo y la ley 20.087 que establece un nuevo procedimiento laboral. <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20260/HL%2020260.pdf>; Pág. 8.

Por otro lado, el recurso de unificación de jurisprudencia también debe ser presentado por escrito, según se desprende del artículo 483-A del nuevo código laboral. La razón de las formalidades de ambos escritos, no debiese ser otra que el registro fidedigno de las pretensiones de las partes, así como asegurar una adecuada defensa, puesto que ambos recursos se traducen en efectos graves, como la invalidación del procedimiento o/y de la sentencia.

- Sentencia: La oralidad, si bien es impulsora de los procedimientos rápidos y donde hay contacto directo entre partes, exige un amplio control judicial, por lo que la sentencia debe ser escrita aunque el juez se pronuncie de forma verbal. La explicación es razonable y es que en la sentencia se concentran los hechos del proceso, las pruebas rendidas y la decisión final del Tribunal.
- Tramitación del juicio ejecutivo laboral: A diferencia de los demás procedimientos, el juicio ejecutivo laboral mantiene la escrituración según lo indica el artículo 463 del nuevo código laboral.

3. Inmediación

La ponderación de la prueba.

Intrínsecamente vinculado con el principio de oralidad en el nuevo proceso laboral, está el de inmediación, constituyéndose ambos como modificaciones esenciales del procedimiento. Permiten una relación directa entre las partes y el juez, toda vez que este toma conocimiento inmediato de todo el procedimiento y decide con sustento mayor. En otras palabras, la inmediación permite la formación de la convicción del juez, puesto que aprecia la prueba directamente, cumpliendo con la intención del legislador señalada más arriba, en cuanto a que en el término probatorio (o parte importante de aquel) debe observarse la inmediación. El principio en comento es la solución otorgada por la reforma a la producción de prueba deficiente y de mala calidad, intermediada por funcionarios no letrados y que presentaba un excesivo ritualismo

tanto en su ofrecimiento y rendición, como también en el análisis de ellas. Señala Francisco Tapia Guerrero que “es muy distinta la convicción que se puede formar (el juez) a través de la lectura que se hace de la audiencia, como ocurre en la mayoría de las veces en el actual procedimiento, de la que se puede hacer interrogando al testigo, apreciando sus reacciones, contribuyéndose de este modo a una apreciación más objetiva en la reproducción de los hechos.”³⁹ Por lo anterior, es que existe una relación entre inmediación y la forma de valorar la prueba en el nuevo procedimiento laboral, mediante la sana crítica, como indica el artículo 456 del Código del Trabajo actual. Con todo, se debe notar que el Código laboral anterior consagraba el mismo sistema de apreciación de la prueba, en atención a los artículos 455 y 456 de dicho cuerpo legal. Al respecto, el Foro ha dicho sobre la valoración o la apreciación de la prueba que esta “da cuenta de aquel proceso intelectual mediante el cual el Juez le da valor, asigna mérito a la fuerza persuasiva que tiene el acto probatorio que se ha acreditado ante él”⁴⁰. Se estima existen tres sistemas de apreciación de la prueba; a saber: sistema de prueba legal o tasada en que la ley determina el valor probatorio de los medios de prueba presentados; la libre convicción, donde el juez valora la prueba sin observar ningún tipo de parámetro; y un sistema intermedio que corresponde a la apreciación mediante sana crítica. “De acuerdo a una definición de Couture comentada por el profesor Tavolari⁴¹, sana crítica es igual a lógica más máximo de experiencia... son reglas del correcto entendimiento humano; contingentes y variables con relación a la experiencia del tiempo y del lugar; pero estables y permanentes en cuanto a los principios lógicos en que debe apoyarse la sentencia”⁴², donde el sentenciador debe proporcionar el fundamento lógico que ha motivado la convicción de su decisión, entre ellas las razones jurídicas y las derivadas de la cultura, como las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia.

³⁹ TAPIA Guerrero, Francisco; El nuevo procedimiento en juicio de trabajo; Manual de Consultas Laborales; Diciembre, 247; P. 11.

⁴⁰ FORO para la reforma de la justicia laboral y provisional; sesión plenaria 6 y 7 de diciembre de 2001; http://www.cejamericas.org/doc/documentos/bases_fundamentales.doc; Pág. 35.

⁴¹ TAVOLARI Olivos, Raúl. El proceso civil chileno y el código modelo. Estudios de derecho procesal. Valparaíso. Chile. 1960. P.103.

⁴² FORO. Ob.Cit. P. 36.

La ponderación mediante sana crítica es esperada en toda reforma procesal puesto que deja al juez un amplio margen de libertad para formar su convencimiento y evita que la valoración venga anticipada y estrictamente determinada por la ley, como ocurre con el sistema de prueba legal tasada. Cabe señalar que la libertad que tiene el juez para apreciar y ponderar los elementos de convicción no afecta en nada la imparcialidad de este, por lo que el sentenciador no debe tener nunca la disyuntiva de resolver contra su conciencia, pues de lo contrario, podría conducir a un sistema de ponderación legal.

Finalmente y como consecuencia del sistema de valoración de la prueba, el tribunal debe motivar su sentencia u otorgar el fundamento lógico de su decisión, explicitando el proceso que lo llevó a dar por acreditado ciertos hechos, tal como lo señala el artículo 459, número 4 de la nueva normativa que indica el contenido de la sentencia. Por otro lado, el mismo artículo en el numeral 5, moderniza las fuentes de la que puede valerse el juez al fallar, agregando los preceptos constitucionales y los contenidos por tratados internacionales ratificados por Chile. En la práctica, el juez señala en los considerandos de la sentencia la lógica de su decisión, señalando la jurisprudencia, a propósito de un recurso de nulidad que “respecto a la segunda causal invocada, artículo 478 letra b) del Código del Trabajo: cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, hay que tener presente que la Juez a-quo en los fundamentos décimo a decimoquinto de la sentencia de primer grado, acreditó los incumplimientos de los actos que dieron origen al despido del trabajador, apreciando la prueba de acuerdo a la sana crítica, expresando las razones jurídicas, las simplemente lógicas y de experiencia en cuya virtud les dio valor a ellas, tomando en consideración su multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las mismas y antecedentes del proceso, arribando a la conclusión contenida en lo resolutivo del fallo impugnado; motivo por el cual también se rechazará el recurso por esta causal”⁴³.

⁴³ Nº Ingreso 6-2008. Recurso de nulidad. Corte de Apelaciones de Punta Arenas.

Sanción al incumplimiento del principio de inmediación.

Tema importante que se deriva del principio de inmediación, es la sanción que la ley contempla por su incumplimiento. El legislador propuso la nulidad insanable de las actuaciones y de la audiencia que no fuesen presididas por el juez, o las desarrolladas por funcionarios a quienes el mismo delegó su ministerio. Con todo el artículo 427, inciso 2° del nuevo cuerpo legal, contempla una excepción a esta sanción, cuando en los juzgados de letras que cuenten con juez y secretario “hubiere retardo en el despacho de asuntos sometidos al conocimiento del tribunal o cuando el mejor servicio judicial así lo exigiere, podrá autorizar al secretario abogado, para que, en calidad de suplente, asuma en todo el curso del juicio.” En este caso, el secretario pasa a suplir al juez, y por lo tanto, a la ausencia de este en el juicio se le aplica la sanción.

La nulidad debe ser declarada por el juez, de oficio, o a petición de parte. En un principio, el artículo 426 del Proyecto de Reforma establecía la imposibilidad de que el juez delegara sus funciones en otro funcionario del Tribunal. No obstante, el Senado propuso una excepción a esta norma en atención a la saturación del trabajo de los jueces, que es la del artículo 427, inciso 2°, ya comentada.⁴⁴

El artículo 478 del nuevo código (ubicado en el párrafo que norman los recursos) reafirma esta sanción aplicándola cuando en el juicio, hubiese sido violada las normas referidas al principio de inmediación, y además cuando la sentencia haya sido dictada con infracción a las normas de apreciación de la sana crítica.

Por otro lado, el artículo 460 señala que cuando el juez que presidió la audiencia de juicio no pudiere dictar sentencia, aquella deberá celebrarse nuevamente. La sanción referida y la nulidad describen al principio de inmediación como un principio inflexible.

⁴⁴ CONGRESO Nacional de Chile. 2006. Historia de la Ley N° 20.087: Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. (en línea). <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20087/HL20087.pdf>.P.464.

Falta de recursos para la nueva justicia laboral.

Según el Mensaje N° 4-350 del Ejecutivo, la agilización de los procesos laborales es una de las más sentidas demandas ciudadanas, originadas por la excesiva dilación de los juicios de trabajo lo que significa en algunos casos una verdadera negación de justicia. Por esa razón, en el Mensaje N° 4-340 se contemplaban como fines de la reforma, tanto la agilización de los juicios como la modernización del procedimiento laboral, situación por la que se propusieron nuevos principios formativos como el de oralidad, publicidad, concentración e inmediación, para cumplir una función a modo de panacea de la colapsada situación procesal laboral. Sin embargo las intenciones de Ejecutivo y los significativos aciertos de estos principios en el proceso, la inmediación (esto es, la realización de la audiencias en su totalidad ante el juez laboral) era un principio ya contemplado en el anterior proceso laboral. En efecto, el artículo 444 de la antigua normativa indicaba que la audiencia de conciliación y prueba era celebrada con las partes que asistieran, y que sería el juez personalmente quien instara a las partes a una conciliación. En la práctica procesal, era muy dificultoso que tal inmediatez se produjese, lo que se debía al colapso de los tribunales laborales por efecto del gran número de causas ingresadas anualmente. Según estadísticas de la Corporación Administrativa del Poder judicial, el año 2000 este número (ingreso de causas) alcanzó a 1.776.414 causas relativas a distintas materias. Ahora bien, el sistema judicial no se ha mostrado capaz de absorber debidamente esa enorme demanda lo que resulta muy explicable dado los recursos con que cuenta para enfrentarla y las reducidas instancias de resolución alternativa de conflictos que contempla nuestra legislación. La falta de recursos suficientes es, sin lugar a dudas, la mayor debilidad de la reforma laboral, escasez que repercute finalmente en la cantidad de jueces, tribunales, abogados defensores, personal técnico y recursos materiales que concretizan el nuevo procedimiento. Si se comparan los recursos iniciales inyectados a los procesos chilenos, se tiene que la reforma laboral es la más desprotegida en tanto recibe MM\$ 13.000, contra los MM\$ 40.000 de la reforma de justicia familiar y los MM\$ 341.000 contemplados para la justicia penal. Y la brecha seguirá siendo desigual en tanto se aprecia le ley de presupuesto 2009, recibiendo la justicia del trabajo MM\$ 13.102, en contraste con MM\$61.873 de la justicia de familia y MM\$ 68.390 de la justicia penal. Con tales inequidades en los recursos, por más que el procedimiento contemple la inmediatez y la celeridad, el nuevo sistema de justicia laboral podría colapsar, tal como lo hizo la justicia de familia y cuya solución fue justamente, la inyección de recursos.

Respecto a lo segundo, resolución alternativa de conflictos, la reforma ha sido exitosa en cuanto, en virtud de la celeridad, se han creado nuevos procedimientos como el monitorio y el reclamo de multas, que sin lugar a dudas descongestionan la actividad judicial. Pese a todo, es perentorio un cambio en la estructura orgánica de la justicia laboral, que supere la mera concreción del principio de inmediación y que se traduzca en un aumento de la cobertura de tribunales del trabajo en el país, asimismo en aumento de los jueces del trabajo, en la creación de tribunales especiales y en la dotación de una estructura orgánica adecuada de estos. Los tres primeros afortunadamente están siendo subsanados mediante el proceso gradual de implementación de la reforma laboral: en efecto, la ley 20.252 ha aumentado el número de jueces y la planta de funcionarios de los tribunales, de modo que se incrementó de 40 a 84 el número de jueces especializados en materia laboral. Estos jueces están distribuidos tanto en tribunales de trabajo como de cobranza laboral, los que alcanzan un total de 26⁴⁵, pareciendo aún insuficientes el número de jueces y tribunales en relación a las más de 188.014 causas ordinarias que se ingresan anualmente.

Cuadro N° 2⁴⁶

Ingreso de causas ordinarias del trabajo entre los años 1998 y 2002 en todo el país

1998	1999	2000	2001	2002
217.112	225.386	218.319	181.474	188.014

Con todo, la organización de los Tribunales todavía es precaria pese a que la ley 20.022, reformada por la ley 20.252, ha introducido administradores en los tribunales, permitiendo al juez concentrarse en su única labor de sentenciador, según lo señala el artículo 3 de la ley 20.252. Una crítica importante, es que si bien los juzgados laborales pueden estar conformados por uno o más jueces con competencia en el mismo territorio, éstos actuarán y resolverán los

⁴⁵ Información obtenida de Dirección del trabajo. 2008. Comunicado de implementación de la reforma laboral. <http://www.dt.gob.cl/1601/article-95498.html>.

⁴⁶ Estadística Poder Judicial.

asuntos que se sometan a su competencia de forma unipersonal, y considerando la experiencia, podrían provocar que cada juez no de a basto en el conocimiento y solución – con celeridad, oralidad e inmediación- de las causas de su conocimiento.

4. Economía procesal o celeridad.

La celeridad: principio y fin de la reforma laboral.

En el mensaje del ejecutivo 4-350, que presenta al Congreso el primer proyecto de reforma laboral, señala enfáticamente como uno de los fines más urgentes de la reforma, la agilización de los procesos y la solución a “la actual situación, caracterizada por la excesiva dilación de los juicios del trabajo, supone en algunos casos una verdadera denegación de justicia, particularmente para los trabajadores que deben postergar en el tiempo la satisfacción de sus demandas, en la mayoría de los casos con un carácter alimentario, viéndose compelidos, 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”⁴⁷. Esas frases envuelven el sentido último de la reforma y explican la instauración de los principios rectores del procedimiento como la oralidad, la bilateralidad y la celeridad o economía procesal, principio que no se entiende sin la intrínseca relación con el resto, y que es a la vez principio y fin de la reforma. Trata principalmente que de que el procedimiento se desenvuelva y la controversia se resuelva al más breve plazo, tendiendo hacia la abreviación de las actuaciones y plazos, facultando la ley al juez (y por tanto, éste tiene un deber) para evitar toda dilación y extensión por causas ajenas al pleito, por lo que el principio de la celeridad se entiende sólo con la existencia del principio de impulso procesal de oficio, que requiere necesariamente de un papel rector del juez en el proceso.

El principio esta normado en el artículo 428 del nuevo código laboral y está compenetrado con cada actuación del proceso y con las reformas que se han efectuado con posterioridad al

⁴⁷ CONGRESO Nacional de Chile. 2006. Historia de la Ley Nº 20.087: Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. (en línea). <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20087/HL20087.pdf>; p. 11.

proyecto inicial. Así, la notificación del artículo 437, subsidiaria a la personal, comentada más arriba, es una manifestación concreta y clara de la celeridad, toda vez que pretende lograr mayor rapidez a la notificación de la primera actuación del juicio. El mensaje 455-354, reestructuró algunos puntos de la ley 20087: en relación a las normas de aplicación general, modificó el artículo 436 y eliminó la referencia a la tabla de emplazamiento para las notificaciones, entendiendo su innecesidad, debido al acceso a medios tecnológicos más rápidos; se agregó el artículo 439 bis, que eliminó el exhorto para decretar diligencias en territorios jurisdiccionales distintos, aunque próximos entre sí. Respecto al procedimiento ordinario, se modificó el artículo 453 eliminándose los trámites de ratificación de demanda y de la contestación, y además se explicitó que sólo será apelable la resolución que acoja las excepciones de incompetencia, caducidad o prescripción, haciendo más acorde la norma con el principio de celeridad. Por otro lado, el procedimiento de tutela se modificó de tal manera que el demandante actualmente tiene la posibilidad de entablar, en el mismo juicio, la acción de tutela laboral y la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, esta última como subsidiaria de aquella. En cuanto al procedimiento monitorio, a fin de dar a este procedimiento la especial celeridad y concentración que deben caracterizarlo, se establece que dicho juicio se tramitará en base a una sola audiencia de contestación y prueba. Más aún, el establecimiento de procedimientos diversos al ordinario, como son el de tutela laboral y el monitorio, es concreción del principio de celeridad, toda vez guardan diversa latitud dependiendo de la significación de las pretensiones y la rapidez que se requiere para que la satisfacción de aquellas sea eficaz.

Respecto al planteamiento de las cuestiones inherentes a la posición jurídica de las partes en una sola oportunidad, el artículo 453 de la nueva normativa señala que el mismo escrito de la contestación deberá contener: una exposición clara y circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho en los que se sustenta el demandado, las excepciones de que se valga, la demanda reconvenzional en caso que se deduzca, así como también deberá pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta. Por otro lado, el artículo 453 N° 1 de la nueva legislación señala una sanción a la no contestación de la demanda, a la que la jurisprudencia se ha referido de la siguiente forma: “lo expresado anteriormente trae a modo de conclusión que, si bien el sistema adjudica en forma clara cargas procesales a los litigantes, con sus eventuales consecuencias jurídicas para el caso de inobservancia –por ejemplo el artículo 453 N°1 inciso séptimo: ”cuando el demandado no

contestare la demanda o de hacerlo no negare en ella alguno de los hechos contenidos en la demanda, el juez, en la sentencia definitiva podrá estimarlos como tácitamente admitidos“-; ello no implica que siempre deba preferirse la verdad formal que emana de la actividad de las partes, ya que muchas veces ella irá precisamente en dirección contraria al establecimiento de la verdad material, que como hemos dicho es un imperativo para este juzgador. Siguiendo esa lógica, la omisión del demandado relativa al cumplimiento de la carga procesal de contestar la acción intentada en su contra, debiese significar normalmente su no controversia de los hechos planteados y de las pretensiones esgrimidas y, por tanto, la no recepción de la causa a prueba”⁴⁸. Lo anterior no es más que otra manifestación del principio de celeridad, donde al no rebatir los hechos, el juez puede sentenciar de forma inmediata, prescindiendo de la prueba.

Por último unas palabras respecto a la prueba y a los recursos. En relación a la rendición de la prueba, ésta sólo puede rendirse en la etapa determinada por ley, que será la audiencia de juicio. Referente a los recursos, estos deben resolverse de forma inmediata respecto de su interposición, de forma que no intervengan en la consecución del juicio; así las reposiciones y las apelaciones se resuelven con celeridad. Por lo demás son sólo contados los casos en que proceden estos recursos.

El procedimiento de tutela laboral.

Como se ha señalado más arriba, el principio de celeridad ha tenido grandes aciertos respecto a sus manifestaciones concretas y podría estimarse, a simple vista, que las reformas efectuadas han estado acordes a la rapidez y eficiencia del sistema, finalidades de la reforma. Sin embargo, el procedimiento de tutela laboral ofrece dudas, puesto que justamente este procedimiento –por la gravedad de las pretensiones que se hacen valer- no requiere de la misma celeridad que todo el procedimiento laboral, sino que de una celeridad acentuada: recordemos que se trata de juicios en que se denuncia que en la relación laboral se han afectado los derechos fundamentales de los trabajadores o que ha habido actos discriminatorios en los términos del artículo 2 del Código Laboral. Sobre el procedimiento de tutela el Foro consideró que “el procedimiento laboral ordinario está concebido bajo el principio de sumariedad. Pero además en este caso debe regir en

⁴⁸ RUC: 08- 4-0001348-K. Tribunal de letras del trabajo de Copiapó.

plenitud el principio de sumariedad cuantitativa: los plazos han de ser considerablemente más breves que aquellos que rigen en el procedimiento ordinario. Así, no debería una primera audiencia exceder de 5 días desde que se acoja a tramitación la demanda y debe resolverse el litigio en la misma audiencia o dentro de tercero día”⁴⁹. De una simple revisión de la ley se aprecia que los plazos contemplados son diferentes, por tanto señala el artículo 491 del nuevo texto legal, que el procedimiento de tutela se tramitará según las reglas del procedimiento común, y en conclusión, la fecha de la audiencia preparatoria debe ser fijada dentro de los 35 días siguientes a la resolución que provee la demanda. Respecto del plazo en que se debe dictar sentencia, el artículo 494 del nuevo código laboral indica que esta debe ser pronunciada en la misma audiencia de prueba o dentro de 10 días de finalizada aquella. Por otro lado, la Inspección del Trabajo debe emitir un informe sobre la denuncia, cada vez que el tribunal lo solicite (artículo 486) y debe efectuar mediación entre las partes cuando en ejercicio de sus facultades de inspección tome conocimiento de vulneración de derechos fundamentales (artículo 486). Otra formalidad que desacelera el procedimiento es la del artículo 490, que indica que la denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en que se funde. Es efectivo que el procedimiento de tutela contempla la preferencia de este tipo de causas por sobre otras del tribunal, y que el juez, de oficio o a petición de parte, dispondrá, en la primera resolución que dicte, la suspensión de los efectos del acto impugnado, 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. Sin embargo, pareciera que las normas de celeridad que se le ha otorgado al procedimiento tutelar, parecen insuficientes en relación a la urgencia del caso, en que existe trasgresión de derechos fundamentales.

Aumento del número de jueces: El tiempo del proceso

Otro punto ha debatir es si un aumento del número de tribunales especializados o jueces contribuye efectivamente a la descongestión y celeridad del procedimiento laboral. “La

⁴⁹ FORO para la Reforma de la Justicia Laboral y provisional. Sesión plenaria de 6 y 7 de diciembre de 2001. http://www.cejamericas.org/doc/documentos/bases_fundamentales.doc. Pág. 52.

democratización de las sociedades que, en la medida en que hace conciente al justiciable de sus derechos y de la posibilidad concreta de reclamarlos, aumenta, considerablemente, la litigiosidad del ambiente”⁵⁰, que se traduce en un crecimiento de acciones judiciales y, por consecuencia, en un aumento de los procesos. La ley 20.022 aumentó a 40 el número de jueces laborales, que posteriormente la ley 20.252 modificó a 83, distribuidos en 26 juzgados laborales. El sólo aumento del número de jueces relativiza el retardo de los procesos, pero si se aplica como única medida para descongestionarlos la solución no será efectiva, pues como señaló Carlos Cerda F. “la más de cuadruplicación del número de tribunales, no contribuyó en nada a la reducción del tiempo medio de duración... (De los juicios)...”⁵¹. Con todo, la Corte Suprema ha señalado en más de una ocasión sus dudas respecto a lo que consideran un insuficiente número de jueces, temiendo que la nueva justicia laboral colapse como lo ha hecho la justicia de familia. Con todo, el tiempo en el proceso sólo disminuye si se crean más tribunales laborales y se aumenta el número de jueces, si existe un adecuado procedimiento y si se dispone de un buen elemento humano, lo anterior conjuntamente. Respecto al procedimiento, este es sumamente satisfactorio en cuanto promueve la celeridad del proceso: se cuenta con actuaciones concentradas, inmediatez física entre el juez y las partes, apreciación probatoria de la sana crítica e inapenabilidad de resoluciones interlocutorias.

La conciliación.

De suma importancia para la rapidez de los procedimientos es la conciliación, que afortunadamente está presente dentro del proceso laboral, cuya legislación le ha dado importancia capital para la solución alternativa de conflictos judiciales. En el encuentro directo entre partes y juez, el último deberá provocar la conciliación para lograr un acuerdo justo y conveniente que permita terminar el procedimiento, dando celeridad al sistema y permitiendo que el tribunal avoque su tiempo en otros juicios. Como se ha explicado, la conciliación (promotor de la celeridad) sólo recibe aplicación si en el juicio prima la oralidad y la

⁵⁰ TAVOLARI Olivos, Raúl. 1994. Comentarios procesales. Valparaíso, Chile. Edival. P. 98.

⁵¹ *ibid.* P. 99.

inmediación, como sucede en el procedimiento en estudio. El éxito de la conciliación se desprende fácilmente de las estadísticas⁵²:

TRIBUNAL	TIPO DE TÉRMINO		CANTIDAD
JUZGADO	DE	Sentencia	49
LETRAS	DEL	Conciliación	47
TRABAJO	DE	Acoge demanda	40
COPIAPÓ		monitorio	
JUZGADO	DE	Sentencia	54
LETRAS	DEL	Conciliación	92
TRABAJO	DE	Acoge demanda	2
PUNTA ARENAS		monitorio	

Según los datos expuestos, en Copiapó de un total de 232 causas, 47 de ellas terminan por conciliación, en tanto que en Punta Arenas de un total de 178 causas, 92 terminan por conciliación, número que incluso supera a los 54 procesos que terminan por sentencia. Lo anterior no hace más que corroborar que los jueces del trabajo han impulsado con éxito la conciliación de las partes, lo que en definitiva acelerará los procedimientos.

La jurisprudencia ha entendido la importancia de los acuerdos entre las partes, promoviéndola a lo largo de todo el juicio, como lo señala el siguiente fallo: “Antes de dar inicio a la audiencia de juicio y visto lo dispuesto en nuestro código del trabajo, específicamente en cuanto a que nuestro nuevo procedimiento privilegia soluciones rápidas, en pos de los derechos de las partes que están en litigio, atendido también las facultades que tiene de oficio este tribunal para llamar a conciliación, no solamente en la oportunidad de la audiencia preparatoria, sino en cualquier momento del procedimiento en que estime que ello puede ocurrir y de acuerdo a lo expuesto por las partes, este tribunal va a hacer presente que estas han acordado lo siguiente, a fin de poner término al presente litigio y a fin de evitar gastos de recursos al Estado...”⁵³.

⁵² Estadística del Poder Judicial.

⁵³ RUC: 08- 4-0001239-4. Tribunal de letras del trabajo de Copiapó.

Pese a lo beneficioso de la conciliación, la jurisprudencia nacional ha declarado que ésta no sería procedente en el procedimiento de reclamo de multas, entre la parte reclamante y la Inspección del Trabajo, a saber: “que no pudo llamarse a las partes a conciliación, en atención a la inasistencia a esta audiencia de representantes de la Inspección del Trabajo y, también, fundamentalmente, por las dudas en cuanto a la posibilidad que tienen los representantes de la Inspección del Trabajo de conciliar en esta etapa, toda vez que muchas veces ellos mismos han manifestado que no estarían habilitados legalmente para ello”⁵⁴. La norma debiese ser revisada, puesto que la imposibilidad de llegar a conciliación, afecta de forma importante la celeridad que infunda el nuevo procedimiento laboral.

El elemento humano de la reforma.

Se ha señalado la esencialidad de un procedimiento adecuado para lograr la celeridad de los procesos. Se hizo referencia al número de jueces apropiados, a un adecuado procedimiento que incluye un énfasis en el término de los procesos por conciliación y ahora se analizará el elemento humano u operadores jurídicos principales, de cuyo ejercicio operante depende la celeridad. Estos son los abogados y los jueces.

El procedimiento oral y directo con el juez exige a los abogados laboristas destrezas no desarrolladas anteriormente: conocimiento a cabalidad del derecho sustantivo (conocimiento especial del derecho constitucional para aplicarlo en los procedimientos de tutela laboral), la clara expresión de sus ideas de tal forma que pueda ser entendida por el juez, una buena expresión oral, y la responsabilidad sobre lo que se dice (ya no de lo que se escribe). Punto importante es la capacidad de reacción que tenga el abogado, esto significa que debe analizar todas sus acciones ante eventuales posiciones que se den en el juicio. También se habla de la concentración durante el juicio y del poder de síntesis que tenga el profesional, sobre todo en el alegato final equivalente a la observación de la prueba. Es deber de los abogados capacitarse en estas técnicas de litigación; deber de los abogados particulares para promover una adecuada

⁵⁴ RUC: 08-4-0001126-6. Tribunal de letras del trabajo de Copiapó.

celeridad y más aun, deber de los defensores de cuyo desempeño, como hemos visto, no sólo depende la rapidez del juicio sino que también la igualdad entre las partes de aquel.

En lo que refiere a los jueces, los otros operadores jurídicos, existe una gran falencia, que es la poca especialización de la judicatura laboral. El juez del trabajo debiese estar especializado en el fondo de lo laboral, y esta exigencia no está explicitada en la ley, siendo educados los magistrados apenas con cursos de profundización. Ciertamente es que han sido capacitados para esta reforma- esto puede ser discutido por el apresuramiento con que se implementó su primera fase, sólo a unos días de la publicación de la ley- pero es grave que los jueces no sean especialistas en materia laboral, ni que tampoco exista una sala especializada en las instancias superiores donde se aleguen estas causas. La poca especialización es una piedra de tope para la celeridad de los procesos laborales.

5. Principio de impulso procesal de oficio.

El poder-deber del juez

- **Función saneadora.**

El papel del juez como rector del proceso es uno de los cambios más importantes que diferencia al nuevo procedimiento del anterior, que descansaba en la iniciativa de las partes. Se le conceden al juez diversas facultades, tendientes todas a la celeridad como a la eficacia del procedimiento y, tendientes además, a que conozca de todos antecedentes de hecho que permitan llegar a una convicción formada de acuerdo a las pruebas aportadas o requeridas. Es en atención a las amplias facultades que la ley le otorga al juez, que se plantean más bien como un deber-poder, de forma genérica, y no tan sólo como las posibilidades del juez libre de toda obligación, pues “de poco sirve la previsión normativa, si el juez se abstiene de hacer uso de las

facultades conferidas”⁵⁵. De esta forma, es fundamental para lograr un procedimiento rápido y eficaz que el juez se comprometa a ejercer todas sus facultades, y así lo indica el artículo 425 del nuevo código del trabajo al disponer que el tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Así, este principio se observa en el artículo 429 que señala que con el fin de evitar la nulidad, el juez corregirá de oficio todos los errores que observe en la tramitación del juicio, declarará la nulidad de los procesos que contraríen el principio de inmediatez y además, adoptará las medidas tendientes para evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida. También, relacionado con el principio de la buena fe, se faculta al sentenciador para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias, según prescribe el artículo 430 del nuevo cuerpo legal. Este artículo es de suma importancia pues se refiere a la función saneadora del juez y a purgar los defectos que atenten contra una relación procesal válida, “se busca que los litigantes y juez se ocupen, en lo sucesivo, sólo del problema de fondo planteado, aliviados ya, de prodigar esfuerzos en cuestiones laterales, formales o accesorias”⁵⁶.

Los tribunales de letras del trabajo han hecho uso adecuado de la función saneadora que les compete, por ejemplo, se tiene por no presentada una reclamación de procedimiento monitorio (lo que corresponde a una contestación) por faltar a una formalidad aduciendo el tribunal que “en uso de las facultades oficiosas que me confieren los artículos 425 inciso 1º y 429 inciso 1º del Código del Trabajo y habiendo transcurrido el plazo otorgado a la demandada y reclamante en estos autos, por resolución de fecha 27 de mayo de 2008, sin que diera cabal cumplimiento a lo ordenado por aquella, en orden a acreditar la personería por la cual compareció, tal como lo dispone el artículo 6º del Código de Procedimiento Civil; se resuelve: Téngase como no presentada la reclamación de fecha 26 de mayo de 2008”⁵⁷.

⁵⁵ TAVOLARI Olivos, Raúl. El proceso civil chileno y el código modelo. Estudios de derecho procesal. Valparaíso. Chile. Edival 1990. P. 91.

⁵⁶ *Ibíd.* p.92.

⁵⁷ RUC 08-4-0001127-4. Tribunal de letras del trabajo de Copiapó.

- **Función conciliadora.**

Durante la audiencia preparatoria también hay múltiples manifestaciones del poder-deber del juez: la conciliación, la actividad cautelar del juez y la iniciativa probatoria del juez. Respecto a la conciliación, ya se ha hecho referencia detallada a propósito del principio de inmediatez, pero cabe recalcar que es una alta función de la jurisdicción y que “es deber del sentenciador ofrecer a las partes, alternativas conciliadoras, poniendo de relieve las fortalezas y debilidades de sus posturas, lo que no le impedirá pronunciarse sobre el fondo, en caso necesario”⁵⁸.

- **Función cautelar.**

La implementación de las medidas cautelares, reguladas en el artículo 444 del nuevo código laboral, responden a la idea del Foro de proteger la posibilidad de pago del trabajador, facultándose al juez para ejecutarlas, correspondiendo a un deber de aquel dictar las medidas cautelares para asegurar el patrimonio del trabajador. El artículo 444 ordena al juez decretar todas las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción, la protección de un derecho o la identificación de los obligados y la singularización de su patrimonio. Con todo, éstas medidas deben ser decretadas de forma racional por el juez puesto que sólo garantizan el monto de lo adeudado, siendo la medida proporcional a la cuantía del juicio, requisito agregado por la ley N° 20.260.

Al juez se le faculta y le ordena dictar las siguientes medidas de ser necesarias: asegurar el resultado de la acción, la protección de un derecho, la identificación de los obligados y, la singularización de su patrimonio, siendo la regla general que sean decretadas en cualquier estado de tramitación de la causa. Es preciso anotar que en el sistema anterior la materia se regulaba básicamente por las normas del Código de Procedimiento Civil, que diferencia entre medidas prejudiciales y medidas precautorias. En ambas situaciones, procedía enumerar las medidas procedentes, camino diferente al seguido por la norma laboral, que impone al juez una función

⁵⁸ TAVOLARI Olivos, Raúl El proceso civil chileno: lectura desde el debido proceso y la eficacia de la jurisdicción de cara a la reforma. Comentarios procesales. Valparaíso, Chile. Edival. 1994. P. 113.

cautelar amplia. Así se tiene que el juez puede decretar las medidas en los siguientes momentos procesales:

-Medidas solicitadas y decretadas después de la notificación de la demanda: La función cautelar del juez consistirá en requerir información de órganos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, sobre antecedentes que favorezcan al objetivo del juicio.

-Medidas solicitadas y decretadas antes de la presentación de la demanda: Se tratan de medidas prejudiciales. Si una vez presentada la demanda, las circunstancias que motivaron su acogimiento permanecen, entonces se mantienen las medidas como precautorias. De no existir la situación comentada, caducarán de pleno derecho las medidas adoptadas si no se presenta la demanda en un término de 10 días desde que se hizo efectiva la medida. De esta forma la jurisprudencia ha mostrado que es posible decretar medidas prejudiciales, como las medidas prejudiciales probatorias, de acuerdo a la aplicación subsidiaria de los artículos 273 y siguientes del CPC y haciendo referencia a los principios formativos del procedimiento en general y de los principios de oficialidad, inmediatez, celeridad y buena fe como lo expresa la siguiente resolución: “habiéndolo expresado el solicitante a este Tribunal, la acción que se propone deducir (medida prejudicial probatoria) y someramente sus fundamentos; en uso de la función cautelar que posee este Tribunal, teniendo presente los Principios de Tutela Judicial Efectiva y de Celeridad, que inspiran la Nueva Reforma a la Justicia Laboral y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 425 inciso 1º, 427 inciso 1º, 428, 430 y 432 del Código del Trabajo y en los artículos 273 N°3, 277 y 287 del Código de Procedimiento Civil; se resuelve...dar lugar a la medida solicitada por la actora...”⁵⁹.

-Medidas llevadas a cabo antes de su notificación: Si existen razones graves para ello y si el tribunal así lo ordena, se pueden llevar a efecto las medidas cautelares aún cuando no hayan sido notificadas a quien afecten. Con todo, dichas medidas quedarán sin valor si transcurren 5 días sin que la notificación se efectúe.

⁵⁹ RUC: 08- 4-0001325-0. Juzgado de letras del trabajo de Copiapó.

- **Iniciativa probatoria del juez.**

Cuando el principio formativo impulso procesal de oficio tiene connotación probatoria, se le denomina principio inquisitivo, el que está regulado en los artículos 425 y 429 de la nueva legislación. Es ésta la función que más relevancia tiene como deber del juez y su incorporación a la reforma es característica distintiva respecto del anterior proceso, donde primaba el principio dispositivo, correspondiendo a las partes el impulso procesal. En consecuencia, en el nuevo proceso laboral el juez está facultado para instar al esclarecimiento de los hechos y para conducir y corregir el procedimiento, característica última que ya se ha desarrollado respecto al saneamiento, medidas cautelares y la conciliación. En esta línea se encuentra alguna jurisprudencia que ha declarado “así en otros pronunciamientos, se señaló como un avance significativo introducido por el nuevo sistema procesal laboral el establecimiento de un sistema adversarial, donde el juez tendría un gran impulso protector y probatorio. Lo anterior, requiere de una aclaración, ya que en doctrina un sistema adversarial, responde a un modelo en el cual el juez tiene un rol pasivo, lo que es precisamente lo contrario al modelo vigente de la reforma laboral.

A partir de lo anterior, es preciso puntualizar que al inicio de nuestro nuevo proceso laboral rige el principio dispositivo, donde son las partes las que dan el impulso inicial e introducen al proceso los hechos, luego de ello, sin duda el principio rector es el de impulso procesal de oficio, el cual se traduce en el principio de investigación de oficio con miras al establecimiento de la verdad material y donde el juez puede decretar pruebas para alcanzar su convicción, sin perjuicio de aquellas que puedan aportar las partes”⁶⁰.

Cabe, por tanto, hacer referencia al esclarecimiento de los hechos que corresponde al juez, esto es, su iniciativa probatoria. Al respecto el Foro señaló que “frente al ofrecimiento de las diversas probanzas que formulen las partes, corresponde al tribunal declarar la pertinencia o impertinencia de las pruebas propuestas por ellas. De lo anterior, se deduce claramente que el órgano jurisdiccional no está obligado a admitir cualquier medio de prueba que las partes estimen pertinentes para su defensa, sino que sólo aquellos que el tribunal libre y

⁶⁰ RUC: 08- 4-0001348-K. Tribunal de letras del trabajo de Copiapó.

razonablemente considere como tales”⁶¹. La idea del Foro se tradujo finalmente en los artículos 425 y 429 del nuevo cuerpo legal que señalan que el juez es el encargado de decretar las pruebas que estime necesarias, aunque las partes no las hayan ofrecido, rechazando aquellas que considere inconducentes mediante una resolución fundada. Dicha iniciativa probatoria del juez es efectuada durante la audiencia preparatoria en la que el juez debe además pronunciarse de inmediato respecto de las excepciones de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción o aquella en que se reclame del procedimiento. Asimismo, en la misma audiencia preparatoria el juez hace el llamado a conciliación el que ya ha sido referido. Siguiendo con la prueba, en la confesional el tribunal podrá rechazar las preguntas que considere impertinentes o no expresadas en términos claros y precisos (artículo 454, N1 4.1), además de determinar el número de testigos admitidos a declarar (artículo 454, N° 5.1) e incluso prescindir de la prueba testimonial (artículo 454, N° 5.3).

La jurisprudencia se ha pronunciado sobre la iniciativa probatoria del juez y, en particular, cuando este estima que no hay hechos controvertidos aduciendo que “...la no recepción de la causa a prueba, siempre que se entienda –y por ello se deberá efectuar un examen caso a caso– que no es necesaria la actividad probatoria, conclusión a la que deberá arribarse únicamente cuando los antecedentes presentados sean coherentes y claros, y respecto de los cuales el sentenciador no estime que le faltan elementos para la reconstrucción de los hechos y la formación de su convicción, ya que en dicho evento, siempre sí debiese permitir la rendición de prueba, pese a no haber existido controversia formal del demandado, toda vez que el objetivo es que sea el juez quien obtenga certeza y no solamente se de credibilidad a las argumentaciones formales”⁶².

Por otra parte, la jurisprudencia ha estimado que la oficialidad del juez tiene un límite y que éste debe fallar en atención a los principios de la oralidad, la inmediación y la bilateralidad. De esta forma comentamos la sentencia de la Corte de Apelaciones de Copiapó, que acoge un

⁶¹ FORO para la Reforma de la Justicia Laboral y provisional. Sesión plenaria de 6 y 7 de diciembre de 2001. (En línea) http://www.cejamericas.org/doc/documentos/bases_fundamentales.doc. p. 31.

⁶² RUC: 08- 4-0001348-K. Juzgado de letras del trabajo de Copiapó.

recurso de nulidad fundado en el artículo 477 inciso primero del código del trabajo, por haber dictado el juez sentencia teniendo sólo en cuenta la demanda y la contestación, sin siquiera llamar a conciliación, aduciendo: “que como es sabido el procedimiento de aplicación general en materia laboral, se desarrolla básicamente en dos audiencias, la primera preparatoria y, la segunda, de juicio. En la primera de ellas debe producirse la discusión del asunto, sobreviniendo luego el llamado a conciliación para posteriormente, si fuere procedente, recibir la causa a prueba, debiendo ofrecer las partes aquella de la que piensan valerse para acreditar sus pretensiones en la audiencia de juicio correspondiente. Sin embargo, en los autos laborales de la referencia, según se ha expresado, no habiéndose presentado ninguna de las partes al tribunal el día 30 de abril de 2008, fecha fijada para la celebración de la audiencia preparatoria y, transcurridos cinco días a contar de esa fecha, sin que aquellos solicitaran nuevo día y hora para su realización, el tribunal procedió a sentenciar el conflicto teniendo únicamente en cuenta los escritos de demanda y contestación presentados por las partes así como la falta de voluntad de éstas para perseverar en sus pretensiones, terminando por negar lugar a la demanda, por carecer de los elementos de convicción necesarios para dar lugar a lo pretendido”. Agrega además que “en efecto, si bien el actual Código del Trabajo descarta en principio la aplicación de la institución del abandono del procedimiento, como sanción al litigante desmotivado o poco diligente, al disponer en su artículo 429, inciso 1º, que una vez reclamada la intervención del tribunal en forma legal, ha de actuar de oficio, lo cierto es que tal actividad aparece fundamentalmente relacionada con la materia probatoria, e imponiéndole la obligación de adoptar las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida, pero no exime a las partes a desarrollar las cargas procesales que les son propias, como la concurrencia a las audiencias de rigor y, en el caso del demandante, a corregir los errores de su demanda, si se han interpuesto y acogido excepciones dilatorias.⁶³”

Todas las actuaciones referidas son patente manifestación del poder-deber del juez de lograr el esclarecimiento de los hechos, traducándose en la importante y distintiva iniciativa procesal que detenta, que no sólo significa determinar las pruebas y su pertinencia, sino que también la forma en que aquella es rendida.

⁶³ Nº ingreso 4-2008. Recurso de nulidad. Corte de Apelaciones de Copiapó.

- **Medidas para mejor resolver.**

La reforma laboral no contempla la posibilidad que el juez decreta medidas para mejor resolver, evento que sí era reglado por la normativa anterior y que incluso fue considerado por el Foro para la reforma argumentando que “éstas no han de proceder de un acto de parte, sino del tribunal, lo que no impide que sean las propias partes quienes puedan solicitar su práctica. No obstante, la decisión final respecto a la práctica de las mismas pertenecerá únicamente al órgano jurisdiccional, cuya resolución en esta materia no debe ser susceptible de recurso alguno, excepto aquellos que puedan deducirse en contra de la sentencia definitiva”⁶⁴. Se aprecia que las medidas para mejor resolver fueron ideadas como otra manifestación del principio de impulso procesal de oficio, pese a que es en virtud de aquel principio que dichas medidas debieren rechazarse, y por tanto, es un acierto que no estén contempladas en la nueva legislación. Esto se explica toda vez que las medidas para mejor resolver hacen letra muerta del deber del juez de ser eficaz y de participar cuando la situación procesal lo amerita, ayudando a conservar la despreciable actitud judicial de indiferencia durante el desarrollo del proceso.

Sin embargo, la razón de la inexistencia de las medidas para mejor resolver no sería la de fidelidad al impulso procesal de oficio, sino la introducción de la facultad de rendir prueba en segunda instancia, en el revocado recurso de apelación laboral.

Juicio ejecutivo laboral.

El procedimiento especial para la tramitación de los títulos ejecutivos se desarrolla de oficio por el tribunal, consecuente con el principio de impulso procesal de oficio que infunda la reforma laboral, según lo indica el artículo 464 del nuevo código laboral. La norma indica que el juez, una vez deducida la acción, debe proceder de oficio en todas las etapas del proceso, a fin de permitir la continuidad de las distintas actuaciones procesales, sin necesidad del impulso de partes.

⁶⁴ FORO. Ob. Cit. P. 35.

6. Principio de concentración y continuidad.

Etapa probatoria concentrada en una o dos audiencias.

El principio de concentración es aquel que tiende a obtener que los procesos judiciales se desarrollen en un solo acto o en un corto número de actos, próximos unos de otros, con el fin de evitar que las actuaciones se dispersen y que los litigios se prolonguen desmedidamente o en forma injustificada, entendiéndose que el principio de concentración contiene el de continuidad. La importancia de la concentración en el nuevo proceso laboral se explicaría por la débil situación económica del trabajador, que requiere de un rápido resultado de la litis.

La nueva legislación señala que el juicio, se concentrará en dos audiencias, una preparatoria y otra de juicio que, en virtud del principio de continuidad no deben estar separadas por más de 30 días. El Foro concibió que dos audiencias "...una seguida de la otra con escasa diferencia de días, permite concentrar la diligencia de conciliación previa y preparar la audiencia de prueba y de juicio"⁶⁵, de forma tal que la audiencia preparatoria convoca una etapa de discusión, el llamado a conciliación, la recepción de la causa a prueba, la oferta de prueba, la calificación de su pertinencia y la conclusión de la audiencia.

La etapa de discusión comienza con la relación somera efectuada por el juez sobre el contenido de la demanda y de la contestación y, en el caso que ocurra, de la demanda reconvenzional y de las excepciones que hayan sido deducidas por el demandado, pronunciándose el tribunal, de forma inmediata, respecto de las excepciones individualizadas en el artículo 453, N° 1, inciso cuarto. Los traslados conferidos para la contestación de la demanda y de las excepciones deberán ser respondidos en la misma audiencia. Posteriormente, terminada la etapa de discusión, se efectúa el llamado a conciliación, analizado anteriormente.

La jurisprudencia ha arrojado resoluciones interesantes en relación al pronunciamiento de la excepción de incompetencia, la que según el artículo 453, N°, debe resolverse en la propia

⁶⁵ FORO para la Reforma de la Justicia Laboral y provisional. Sesión plenaria de 6 y 7 de diciembre de 2001. (En línea) http://www.cejamericas.org/doc/documentos/bases_fundamentales.doc. P. 22.

audiencia preparatoria y no en la sentencia definitiva. Respecto a una excepción de incompetencia promovida en una causa de Copiapó, el tribunal efectivamente resolvió su procedencia de forma inmediata en la audiencia preparatoria dictaminando que “el Tribunal resuelve, que no acoge la incompetencia, sin perjuicio de que pueda pronunciarse al momento de dictar sentencia definitiva respecto de este tema”, no fundamentando su decisión sino hasta dictada la sentencia, señalando que “en su oportunidad, luego de evacuado el traslado conferido al demandante, al inicio de la audiencia preparatoria, éste juzgador se pronunció respecto de la excepción de incompetencia planteada, razonando que su decisión era propia de un pronunciamiento de fondo, toda vez que uno de los objetivos del derecho laboral es desentrañar relaciones que se han vestido con ropajes de contratos civiles, pero que en la práctica y, en esencia, terminan siendo relaciones laborales encubiertas con el objeto de sustraer las mismas del ámbito de protección normativo mínimo que proporciona el derecho del trabajo”⁶⁶. El fundamento de la desestimación de la incompetencia efectuada de la forma señalada es conflictiva, toda vez que la ley indica que las resoluciones que se pronuncien sobre dicha excepción deberán ser fundamentadas en la propia audiencia preparatoria, pues es sólo en ésta ocasión en que la parte afectada puede recurrir de apelación, perturbando la defensa de quien interpuso la excepción.

Luego, de haber hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal recibirá de inmediato la causa a prueba fijando los hechos a ser probados. En caso contrario, el tribunal dará término a la audiencia y, conforme a los artículos 457 y 459, se dictará sentencia, sin necesidad de señalar la síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes. En relación a la oferta de prueba, la ley no señala un orden en el ofrecimiento, aunque el artículo 446 limita la prueba documental señalando que ésta debe ser presentada en la audiencia preparatoria, a excepción de los instrumentos que den cuenta de actos administrativos, los que deberán ser acompañados con la demanda. En cuanto a la calificación de la prueba, el juez determinará su pertinencia una vez terminada la oferta, recibiendo sólo las que tengan relación directa con el asunto sometido al conocimiento del tribunal, las que sean necesarias para su resolución y eliminando la prueba ilícita, según norma el artículo 453. Al concluir la audiencia, el tribunal levantará un acta donde

⁶⁶ RUC: 08- 4-0001109-6. Tribunal de letras del trabajo de Copiapó.

consten, entre otros puntos, los hechos que deberán acreditarse, la individualización de los testigos, además de la fecha fija en que se realizará la audiencia de juicio.

Frente a la inasistencia de las dos partes a la audiencia preparatoria, la jurisprudencia se ha inclinado en fallar igualmente, rechazando las demandas por no tener asideros para su convicción como lo señala el siguiente fallo: “que no obrando en autos otros antecedentes que los aportados a la demanda, para la solución del conflicto laboral, no habiendo ninguna de las partes manifestado en modo alguno dentro del plazo legal, voluntad, responsabilidad e interés por obtener la debida prosecución del juicio y la consecuente solución judicial del conflicto planteado, y estableciendo la norma procesal como facultad de las partes la solicitud de nuevo día y hora para la celebración de la audiencia preparatoria otorgando plazo fatal para tal solicitud, sin que las partes hayan ejercido tal facultad, estimando además que la audiencia preparatoria por lo demás constituye el instrumento procedimental destinado a poner a la luz los medios probatorios de las partes para su admisibilidad o exclusión, en atención a la pertinencia, suficiencia y legitimidad de los mismos, facultad que las partes, reiteramos, no manifestaron tener la voluntad seria de ejercer, produciendo el efecto de impedir al tribunal establecer los hechos controvertidos por carecer no solo de los antecedentes mínimos, sino de la oportunidad procesal para ello, y con ello, impedir la celebración de un juicio, sobre cuya base estructurar y formar la convicción en cuanto al fondo de la cuestión planteada, en estos autos y vistos además lo dispuesto en el art. 425 y siguientes...”⁶⁷.

La segunda audiencia en que se concentra el procedimiento, la audiencia de juicio, tiene como objeto recibir las pruebas cuya pertinencia se determinó en la audiencia preparatoria, recibándose primero la prueba ofrecida por la demandante y luego la del demandado, siendo el orden de presentación de la prueba primero la documental, luego la confesional, la testimonial y finalmente los otros medios ofrecidos. Posteriormente se realizan los alegatos de clausura, donde las partes formularán de forma breve y precisa, las observaciones a la prueba, y finalmente, el juez se encuentra facultado para dictar sentencia.

⁶⁷ RUC: 08- 4-0001219-K. Tribunal de letras del trabajo de Punta Arenas.

En conclusión, parte de la etapa de discusión, toda la etapa de prueba y, opcionalmente, la sentencia quedan concretadas en sólo dos audiencias; la preparatoria, donde en definitiva se ofrece la prueba; y la de juicio propiamente tal, donde se rinde la prueba. Cabe recalcar, que las dos audiencias sólo proceden en el procedimiento de aplicación general, en el de tutela y en el de reclamo de multas en que la cuantía sea superior a 10 ingresos mínimos mensuales. Por otro lado, el juicio se substanciará sólo en una audiencia en el procedimiento monitorio y en el de reclamación de multa cuya cuantía sea igual o inferior a 10 ingresos mínimos mensuales.

Posibilidad de suspensión de las audiencias.

El artículo 426, inciso tercero, de la nueva legislación hace mención latente del principio de continuidad al regular la posibilidad de suspender las audiencias preparatoria o de juicio. En ambos casos, las audiencias sólo podrán suspenderse excepcionalmente, si hay caso fortuito o fuerza mayor que no permitan continuar con la audiencia y sólo se suspenderá por resolución fundada emitida por el tribunal. De esta forma prima el principio de continuidad, que sólo podrá interrumpirse excepcionalmente por la forma señalada, tal como fue señalado por el Foro “...sólo excepcionalmente y por razones de imposibilidad material, puede suspenderse la o las audiencias⁶⁸”. Con todo, el artículo 426 no señala la posibilidad de suspender la audiencia antes de su inicio, situación que sólo sería procedente de aplicarse de forma subsidiaria el artículo 64 del CPC que señala la suspensión de audiencias de común acuerdo entre las partes hasta antes de 90 días de celebrarse la audiencia. La jurisprudencia ha señalado que la aplicación subsidiaria de este artículo podría ser contraria a los principios de continuidad y celeridad no dando lugar a la suspensión solicitada por las partes de común acuerdo antes de celebrarse la audiencia, indicando que “con el mérito de los principios formativos del procedimiento laboral, establecidos en el art. 425, atendido el tenor de lo dispuesto en el art. 426 del Código del Trabajo y teniendo las normas invocadas un carácter meramente supletorio, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan el procedimiento, solicítense y fundaméntese en la audiencia respectiva⁶⁹”.

⁶⁸ FORO. Ob. Cit. P. 22.

⁶⁹ RUC 08-4-0001074-K. Tribunal de letras del trabajo de Punta Arenas.

Acumulación de autos.

Esta materia, regulada en los artículos 448 y 449 de la nueva legislación, contempla dos situaciones, a saber: acumulación de varias acciones por un actor en contra de un mismo demandado y; la acumulación de autos. Ambas son claros ejemplos del ánimo de concreción que infunda el nuevo procedimiento laboral.

Respecto a la acumulación de varias acciones, es una situación normal dentro del derecho del trabajo puesto que un trabajador puede demandar diferentes prestaciones o intentar diversas acciones contra su empleador, como ocurriría si se demandan las contraprestaciones adeudadas conjuntamente con una reclamación de despido injustificado. “La regla básica es que el actor puede acumular en su demanda todas las acciones que le competan en contra de un mismo demandado. No se trata en estricto rigor de una acumulación de autos, sino de la tramitación directa, desde un comienzo de dos o más acciones diferentes en contra de un mismo demandado”⁷⁰. Es así, como la nueva legislación en el artículo 448 señala expresamente esta posibilidad, distinguiendo dos casos: acumulación de acciones sujetas a un mismo procedimiento, caso que no presenta mayor inconveniente y; acumulación de acciones sujetas a procedimientos diversos, donde la regla señala que se deducirán las acciones conforme a las normas respectivas (debiese ser, por lo tanto, mediante demandas diversas) y, si una dependiera de la otra, no correrá el plazo para ejercer aquellas hasta ejecutoriado que sea el fallo de ésta. El último caso tiene una excepción, cuando una de las acciones sea de tutela de derechos fundamentales del trabajador, según lo indica el artículo 489. En consecuencia, sólo se lograría la concreción en caso que se acumulen diversas acciones que compartan el mismo procedimiento, de lo contrario, habrá que esperar el curso de una para continuar las otras, de forma tal que habrá una concentración material (las causas estarán acumuladas), mas no un real principio de concentración que impulse la celeridad de los procedimientos.

⁷⁰ WALTER Díaz, Rodolfo y LANATA Fuenzalida, Gabriela. Régimen legal del nuevo proceso laboral chileno. Cuarta edición. Santiago. Chile. Legal Publishing. 2008. P. 178.

El segundo caso hace referencia a la acumulación de autos, esto es, cuando existe pluralidad de demandas contra el mismo demandado según lo regula el artículo 449 de la nueva legislación. En esta situación habrá una verdadera concentración en los procedimientos, siempre que se cumplan con los siguientes presupuestos: que las demandas sean tramitadas ante un mismo tribunal, estén dirigidas contra un mismo demandado, sean acciones idénticas, que las causas se encuentren en el mismo estado de tramitación y que la acumulación no signifique el retardo de una de las causas.

7. Principio de publicidad.

La publicidad como método de control de la judicatura laboral.

El principio de publicidad tiene una duplicidad, pues por un lado garantiza que las partes conozcan las actuaciones procesales, faceta que está incorporada al principio de bilateralidad de la audiencia, mientras que por otro lado exige que los terceros o el público en general también conozcan el procedimiento. La publicidad para terceros es, en consecuencia, un método de control de la actividad jurisdiccional por parte de la comunidad, que protege a las partes de una justicia sustraída al control público y mantiene la confianza de la comunidad en los tribunales. De esta forma, el procedimiento oral y público constituyen un mecanismo indispensable para que la administración de justicia cumpla con la misión que la sociedad le encomienda, cual es, la resolución de conflictos laborales, resolución que debe ser vista de forma legítima por la sociedad con el objeto de devolver la confianza a la ciudadanía del sistema jurídico.

El principio de publicidad es explicitado por el artículo 425 de la nueva normativa laboral, además de estar contenido en el artículo 9 del Código Orgánico de Tribunales, señalando que los actos de los tribunales son públicos, salvo las excepciones expresamente establecidas por ley, norma que rige todos los procedimientos nacionales. El capítulo V del código del trabajo reformado no hacía mención expresa del principio de publicidad, y en consecuencia, las audiencias de conciliación y de prueba no eran públicas, situación que ha sido subsanada por la nueva normativa que expresamente incorpora la publicidad a los actos procesales del nuevo juicio laboral.

Modificaciones de la ley sobre el principio de publicidad.

Originalmente, el mensaje 4-350 que inició la discusión parlamentaria sobre la ley 20.087, contenía el artículo 428 que dictaminaba que las actuaciones serán públicas, salvo que el tribunal disponga lo contrario por resolución fundada, norma que fue suprimida por el artículo 427 (actual artículo 428) el que reglamenta que los actos procesales serán públicos y que no da alternativa para que el juez dictamine lo contrario, lo que se considera como una afirmación de los principios de celeridad, concentración y publicidad. Por otro lado, entre las causales de nulidad, el proyecto de ley contemplaba en el artículo 501 B, letra b, su procedencia cuando hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre publicidad y continuidad del juicio, o cualquier otro requisito para los cuales la ley haya previsto la nulidad o lo haya declarado expresamente como esencial⁷¹, numeral que fue sustituido por el actual artículo 478 d, que señala como causal de nulidad 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. Lo interesante es que no hay norma expresa en la nueva legislación que contemple la nulidad en caso que no se respete la publicidad. Sólo podría alegarse nulidad por la causal genérica del numeral citado, en cuanto es un principio informador del procedimiento, y por lo tanto es disposición esencial, aunque se reitera, no hay norma expresa.

Expresiones de la publicidad.

El nuevo procedimiento está efectivamente exento de secretismo. Lo anterior se aprecia en las dos audiencias contempladas en el juicio, que se desenvuelven públicamente en su totalidad no otorgando al juez posibilidad de dictaminar lo contrario. En lo referente a los medios de prueba, también se aplica plenamente este principio: cuando las partes recurran a la prueba

⁷¹ CONGRESO Nacional de Chile. 2006. Historia de la Ley Nº 20.087: Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. (en línea). <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20087/HL20087.pdf>. p. 190.

pericial, el informe del peritaje debe ser puesto a disposición de las partes, en el tribunal, al menos 3 días antes de realizarse la audiencia de juicio; en la prueba confesional, las posiciones deberán formularse verbalmente en la audiencia de juicio, sin mediar el pliego de posiciones. La única norma que implica secretismo, en toda la legislación laboral, sería la tramitación de admisibilidad del recurso de nulidad por el tribunal ad quem, el que se realiza en cuenta y, por lo tanto, no se efectúa de forma pública.

8. Principio de la buena fe.

Actuaciones dilatorias.

El artículo 430 de la nueva ley laboral acoge el principio de buena fe procesal, normando que los actos procesales deberán ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias, definiendo el mismo texto legal lo que se entiende por actuaciones dilatorias: actuaciones que con el sólo objeto de demorar la prosecución del juicio sean intentadas por alguna de las partes, tratándose por tanto de acciones tendientes a prorrogar o extender un término judicial o la tramitación del asunto. Por abuso de derecho la doctrina entiende la “forma excesiva y vejatoria de acción u omisión de parte de quien, so pretexto de ejercer un derecho procesal, causa perjuicio al adversario, sin que sea requerido por las necesidades de la defensa”⁷². Por otro lado, Couture define la colusión como “confabulación o entendimiento malicioso de un litigante con otro o con terceros, dirigido a producir perjuicio a su adversario en el proceso o a terceros a quienes alcanza la cosa juzgada”⁷³. Por último, fraude es definido como la “calificación jurídica de la conducta, consistente en una maquinación o subterfugio insidioso tendiente a la obtención de un provecho ilícito”⁷⁴.

⁷² COUTURE, Eduardo. Vocabulario jurídico. Biblioteca de publicaciones oficiales de la facultad de derecho y ciencias sociales de la universidad de la república. Montevideo. Uruguay. 1960. P. 73.

⁷³ *Ibíd.* p. 163.

⁷⁴ *Ibíd.* P. 307.

El proyecto de la ley 20.087 posibilitaba además al juez para rechazar las actuaciones de una parte, si con anterioridad se hubiese decretado como dilatorias tres acciones promovidas por aquella⁷⁵, inciso que fue suprimido posteriormente y reemplazado por la posibilidad del juez de rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatoria. De esta forma, el actual artículo 430 no sólo faculta al juez para impedir el fraude, las dilaciones, la colusión o el abuso de derecho (una vez que dichas actuaciones se hayan efectuado), sino que también le permite descartar de plano las que considere dilatorias, impidiendo que estas se ejecuten si quiera, actuando preventivamente.

Del análisis de la ley se infiere que el principio de buena fe entendido como impedimento de colusión, abuso de poder, actuaciones dilatorias y fraude, no es sólo un imperativo para las partes, sino que también para el juez, como para los auxiliares de la administración de justicia. Lo anterior se deduce pues la norma hace referencia a los “actos procesales” y no hace referencia a sujetos específicos, por lo que se interpreta de la forma más amplia posible.

Prueba ilícita.

El artículo 453, N° 4 inciso final hace referencia a lo que en doctrina se conoce como prueba ilícita, manifestación de la buena fe con que deben actuar las partes en el juicio laboral. Señala la norma que carecerán de valor probatorio y, en consecuencia, no podrán ser apreciadas por el tribunal las pruebas que las partes aporten y que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales. La norma limita la amplia posibilidad que tienen las partes de recoger medios de prueba diferentes a los tradicionales o legales, consagrada en el mismo artículo 453, puesto que el aporte de prueba no puede ser a cualquier precio e implicar una ilicitud.

⁷⁵ CONGRESO Nacional de Chile. 2006. Historia de la Ley N° 20.087: Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. (en línea). <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20087/HL20087.pdf> . p.289.

Por prueba ilícita se entiende el medio de prueba obtenido extra-procesalmente mediante violación de derechos fundamentales sustanciales, consagrados expresa o implícitamente por la Constitución, principalmente los derechos de la personalidad, prueba que se pretende introducir en el proceso haciendo caso omiso de su ilícita obtención. La prueba ilícita ha sido recibida en materia laboral, incluso con anterioridad a la reforma procesal, puesto que la Corte Suprema en un fallo de 30 de Septiembre de 2005 declaró que dentro del recinto laboral los trabajadores tienen derecho a la privacidad e intimidad, y que estos derechos se infringen, por ejemplo, mediante el uso de cámaras de video utilizadas por las empresas para hacer seguimientos de los trabajadores.

En el primer informe de la Comisión Constitución, redactada con objeto de la discusión de la ley 20.260, Álvaro Flores (entonces juez del 8º juzgado de letras del trabajo) acotó la necesidad de una regulación más extensa de la prueba ilícita “por cuanto hoy únicamente se establece que el juez no podrá apreciar o ponderar tal probanza, lo que podría significar o entenderse que la exclusión de tal probanza debería quedar diferida para la sentencia. Al respecto, creía que podría establecerse un examen de admisibilidad en la audiencia preparatoria”⁷⁶. Al respecto, la ley corrigió su redacción de tal forma que el momento procesal en que el juez puede desestimar la prueba ilícita quedó determinado en la audiencia preparatoria, según se desprende del artículo 453 N° 4. Sin embargo, la ley no indica como se determinará la prueba ilícita, y sólo se infiere que deberá ser la prudencia del juez la que determine el valor de los medios probatorios.

Si bien el estudio de la prueba ilícita es precario en materia procesal laboral, no ocurre lo mismo en el proceso penal, donde el análisis y aplicación de la exclusión de la prueba ilícita ha dado lugar a un importante debate. La Fiscalía Nacional ha entregado las directrices generales para determinar la exclusión y determinación de la prueba ilícita, debido a que el Código procesal penal es deficiente; al respecto se indicó que existe violación de derechos fundamentales en las pruebas obtenidas contraviniendo todo derecho que la Constitución, los tratados internacionales, la ley procesal u otras leyes reconocen a las personas que enfrentan un

⁷⁶ CONGRESO Nacional de Chile. 2008. Historia de la ley N° 20.260: Modifica el libro IV del Código del Trabajo y la ley 20.087 que establece un nuevo procedimiento laboral. (en línea) <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20260/HL%2020260.pdf> p. 23.

juicio criminal. Aunque lo anterior es señalado respecto al proceso penal, por la generalidad del concepto podría también aplicarse al proceso laboral.

Por otro lado la legislación española, sobre la que se propusieron los fundamentos de nuestra nueva legislación laboral, trata también la prueba ilícita en el artículo 90 del Real Decreto 2/1995 indicando en términos similares a los nuestros que las partes podrán valerse de todos los medios que se encuentren regulados por ley, salvo que se hubiesen obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas. El artículo se refiere a cualquier tipo de prueba, aunque son los medios mecánicos de reproducción de sonido, palabra e imagen los que por sus particularidades podrían devenir ilícitos. Esto, porque dichas pruebas son captadas por instrumentos de filmación, grabación y otros semejantes, que infringirían eventualmente los derechos de comunicación privada que se garantiza en la legislación española (derecho garantizado constitucionalmente en Chile). La jurisprudencia española tiende a no excluir la prueba obtenida por medios mecánicos de reproducción, por ejemplo los Tribunales Superiores de Justicia vienen admitiendo la licitud de las filmaciones en video de la conducta de los trabajadores en lugares públicos y en el centro del trabajo, y del seguimiento por detective que realiza fotografías del trabajador, rechazando que con ello se lesione el derecho de intimidad (TSJ País Vasco, 15 de diciembre 1995; TSJ Cantabria 4 de junio 1998; TSJ Madrid 17 de diciembre 1998). Además, se ha admitido que la empresa acceda al correo electrónico del empleado con la finalidad de comprobar el envío sistemático de información personal, así como el control de las direcciones de Internet visitadas por el empleador (TSJ Cataluña 14 de noviembre 2000 y TSJ Madrid 16 de octubre de 1998, respectivamente). Por otro lado, el TSJ de Madrid ha rechazado las pruebas de ADN de material biológico de sobres de cartas que contenían acusaciones anónimas a determinados trabajadores, objetándose las pruebas de la saliva de dichos sobres, aún cuando no había otro medio probatorio para averiguar la identidad de la persona anónima que enviaba la información (TSJ Madrid 7 de noviembre 2000).

En Chile la jurisprudencia es limitada aún en relación a la prueba ilícita. Sin embargo, se puede destacar una sentencia dictada por el Juzgado de letras del Trabajo de Copiapó, en procedimiento de tutela laboral, resolviendo que en ningún caso puede el empleador tener acceso a la correspondencia electrónica enviada y recibida por los trabajadores, permitiéndose

excepcionalmente, cuando dicha facultad del empleador sea expresamente regulada por el reglamento interno de la empresa. Lo anterior, a propósito de la presentación de prueba documental obtenida de forma accidental por parte del empleador, prueba consistente en correos electrónicos enviados por una trabajadora en que transfiere información confidencial de la empresa, considerando el sentenciador que la forma en que se obtiene la prueba documental es desproporcionada y vulnera el derecho de comunicación privada de la empleadora⁷⁷.

Implicancias y recusaciones.

El artículo 432 de la nueva ley de procedimiento laboral indica que de forma supletoria a dicha ley, en aquello que no regule, se aplicarán las normas de los libros I y II del Código de procedimiento civil. Lo anterior significa que las normas sobre implicancias y recusaciones tienen plena vigencia en el nuevo procedimiento laboral, toda vez que están reguladas en el Libro I del código referido. Es de importancia su regulación en la nueva normativa, puesto que al incorporarlas el legislador vela por la imparcialidad del tribunal que debe resolver un conflicto, estableciendo causales de implicancias y recusaciones, siendo importante manifestación de la rectitud del proceso.

Consecuente con el principio de la buena fe, el artículo 478 de la nueva legislación que señala las causales de nulidad, indica que esta procederá cuando la sentencia haya sido pronunciada por juez incompetente, legalmente implicado, o cuya recusación se encuentre pendiente o haya sido declarada por tribunal competente, acogiendo la importancia de la declaración de implicancia y recusación como actuación esencial del juicio laboral.

Condena de costas.

La condena en costas es una sanción al litigante temerario, que no ha tenido motivo para litigar o bien, cuando su intervención en el proceso ha consistido en una maniobra dilatoria,

⁷⁷ RUC: 08-4-0001305-6. Juzgado de letras del Trabajo de Copiapó.

sancionándose por tanto la falta de buena fe de una de las partes. “El legislador quiere que el proceso sea utilizado siempre como un medio para dar solución a conflictos reales, y no se transforme en un instrumento dilatorio destinado a postergar la satisfacción de los derechos que poseen los miembros de la comunidad”⁷⁸.

La condena en costas está regulada expresamente en la nueva legislación laboral, en el artículo 445, y además se aplican supletoriamente las normas del libro I del código de procedimiento civil. El artículo 445 de la nueva ley señala que en toda resolución que ponga término a la causa o resuelva un incidente, el juez deberá pronunciarse sobre el pago de las costas del procedimiento. Si bien, el código de procedimiento civil se aplica supletoriamente a la nueva legislación laboral, existe una diferencia entre ambos textos: el artículo 459 N° 7 del nuevo código del trabajo indica, al igual como lo disponía el código del trabajo ya reformado, que la sentencia debe contener el pronunciamiento sobre las costas y, en su caso, los motivos que tuviera el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida, es decir, no es posible que en este nuevo proceso que el juez, simplemente, guarde silencio sobre la materia, pues su decisión de no condenar en costas debe necesariamente ser razonada.

Sobre el litigante que goza de privilegio de pobreza, aquel puede ser condenado en costas solamente cuando se resuelva por el tribunal fundadamente que la parte ha obrado como litigante temerario o malicioso, según lo dispone el artículo 600 del código orgánico de tribunales.

La jurisprudencia ha aceptado la condena en costas como sanción a la dilación, así lo señaló el tribunal de letras del trabajo de Copiapó al sentenciar sobre la no comparecencia del demandado que “no se condena en costas, por no haber litigado y con ello no ha dilatado ni ha generado mayores costos al sistema”⁷⁹.

⁷⁸ MATURANA Miquel, Cristián. Aspectos generales de la prueba. Apuntes de clase. 2006. P. 87.

⁷⁹ RUC: 08-4-0001112-6

Recurso de revisión.

Si bien el Foro contempló la incorporación del recurso de revisión, los proyectos de ley y finalmente, el nuevo cuerpo legal laboral, no acogieron el recurso, constituyéndose en una importante falta para el principio de buena fe. El Foro acordó sobre el recurso de revisión que “se propone mantener la situación actual, en conformidad a las normas del código de procedimiento civil”⁸⁰, que regula al recurso en el artículo 810 y siguientes de dicho cuerpo legal, norma que establece de forma taxativa las causales de la revisión. El objeto del recurso de revisión es la invalidación, por parte de la Corte Suprema, de la sentencia definitiva o interlocutoria firme que se haya dictado utilizando medios fraudulentos, lo que constituye un afirmativo de la rectitud del proceso. Finalmente este recurso, que sí está considerado en el nuevo proceso penal, tampoco puede aplicarse utilizando de forma subsidiaria el código de procedimiento civil, pues según indica el artículo 474 de la nueva ley laboral, sólo regirán en subsidio las normas de los libros I y II del código de procedimiento civil.

Recurso de queja

El recurso de queja, que deriva de las facultades disciplinarias de los tribunales de justicia, es un acto jurídico procesal de parte, que se ejerce directamente ante el superior jerárquico y en contra del juez o jueces para corregir las faltas o abusos graves cometidos en la dictación de resoluciones de carácter jurisdiccional. En el evento de ser acogido, la ley exige que debe aplicarse medidas disciplinarias al juez o jueces recurridos. Su contemplación es, por lo tanto, una manifestación del principio de buena fe procesal, pese a que la nueva ley laboral no contempla su procedencia. Así lo estimó la Corte Suprema indicando que “resulta importante señalar que en el inciso primero del artículo 477 del proyecto, se establece que “en contra de las sentencias definitivas no procederán más recursos” que el de nulidad y el de unificación de jurisprudencia que contempla excepcionalmente el artículo 483 del proyecto. Se considera por ende, que no procede ante este alto Tribunal, el recurso de Queja contemplado en el artículo 545 del Código Orgánico de Tribunales, pues al tenor de lo dispuesto en dicho artículo, que expresa

⁸⁰ FORO para la Reforma de la Justicia Laboral y provisional. Sesión plenaria de 6 y 7 de diciembre de 2001. (En línea) http://www.cejamericas.org/doc/documentos/bases_fundamentales.doc. P. 41.

cuáles son las resoluciones susceptibles de este recurso, se exige que se trate de resoluciones que no sean susceptibles de recurso alguno, sea ordinario o extraordinario”⁸¹. Respecto de la procedencia del recurso de queja en el procedimiento monitorio, la jurisprudencia ha señalado que “...si bien la resolución impugnada por esta vía extraordinaria puede ser calificada como una sentencia interlocutoria de aquellas que ponen fin al juicio o hacen imposible su prosecución, no cumple con el requisito de no proceder a su respecto recurso alguno, toda vez que conforme a lo dispuesto en el artículo 476 inciso primero del Código del Trabajo, las sentencias interlocutorias, dictadas en procedimiento laboral, son susceptibles de recurso de apelación en la medida que, precisamente, pongan fin al juicio o hacen imposible su prosecución, norma ésta plenamente aplicable al procedimiento monitorio, tanto por su carácter general, como por expresa disposición del artículo 502 de este cuerpo legal en cuanto señala que las resoluciones dictadas en este tipo procedimientos serán susceptibles de ser impugnadas por medio de todos los recursos establecidos en el Código”⁸².

Tachas de testigos.

Según indica el profesor Maturana “fuera del juramento que los testigos deben prestar con anterioridad a su declaración, la tacha de ellos es una manifestación más del principio de la buena fe, puesto que constituye el sistema establecido por el legislador para inhabilitar a los testigos en los casos en que se presume hay de su parte falta de imparcialidad y de idoneidad”⁸³. Sin embargo, para realzar la celeridad del proceso, tanto el Foro como el legislador estimaron necesario eliminar el trámite de tacha de testigos. El Foro propuso la “eliminación de los formalismos como en el caso de la confesión de partes y el interrogatorio de los testigos, que se formularán verbalmente bajo la dirección del órgano jurisdiccional y no será de aplicación la

⁸¹ CONGRESO Nacional de Chile. 2008. Historia de la ley N° 20.260: Modifica el libro IV del Código del Trabajo y la ley 20.087 que establece un nuevo procedimiento laboral. (en línea) <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20260/HL%2020260.pdf> p. 367.

⁸² RUC: 08- 4-0001075-8. Juzgado de letras del trabajo de Copiapó.

⁸³ MATURANA Miquel, Cristián. 2006. Aspectos generales de la prueba. Apuntes de clase. P. 89.

tacha de testigos”⁸⁴, en tanto el mensaje 4-350 con que se inicia la discusión de la ley 20.087 señaló “se elimina, como trámite, la tacha de testigos, que en la actualidad puede dar lugar a incidencias dilatorias que entorpecen la marcha del juicio, contemplándose que únicamente en las conclusiones las partes podrán hacer las observaciones que estimen oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones”⁸⁵. Las dos indicaciones se refieren a las dilaciones que provoca la tacha de testigos, afectando no sólo la celeridad sino que también, contraproducentemente, la buena fe del proceso. Sin embargo, para mantener la imparcialidad de los testimonios, la nueva normativa laboral posibilita a las partes para efectuar observaciones al final de la audiencia de juicio, sobre las circunstancias personales de los testigos y la veracidad de sus manifestaciones, como lo indica el artículo 454 de la ley 20.260.

9. Gratuidad.

Gratuidad de las actuaciones procesales.

El artículo 431, que norma el principio de gratuidad, lo garantiza de dos formas, a saber; gratuidad de las actuaciones procesales para las partes del juicio y; gratuidad de defensa para la parte carente económicamente.

La gratuidad de las actuaciones y diligencias efectuados por funcionarios del tribunal, está enfocado en último término a garantizar la gratuidad de acceso a la justicia, que debe asegurarse tanto al demandante como al demandado en pos del principio de igualdad que prima en la justicia nacional. De esta forma, el artículo 431 de la nueva legislación laboral indica que en las causas laborales, toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes. Además, un funcionario determinado del tribunal deberá velar el cumplimiento de la gratuidad de las actuaciones, así como de su cumplimiento estricto.

⁸⁴ FORO para la Reforma de la Justicia Laboral y provisional. Sesión plenaria de 6 y 7 de diciembre de 2001. (En línea) http://www.cejamerica.org/doc/documentos/bases_fundamentales.doc. P. 32.

⁸⁵ CONGRESO Nacional de Chile. 2006. Historia de la Ley Nº 20.087: Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. (en línea). <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20087/HL20087.pdf> p. 19.

Inicialmente, el proyecto de la ley 20.087 consideraba que el juez tenía la responsabilidad disciplinaria del cumplimiento de la gratuidad, modificándose posteriormente durante la discusión, otorgando la responsabilidad a un funcionario del tribunal, secretario o administrador, cumpliendo así con la directriz de dejar al juez sólo en su función estricta⁸⁶. Con posterioridad, esta norma fue nuevamente modificada, quitándole el carácter disciplinario a la observancia del cumplimiento de la gratuidad, dejándola sólo en estricta, puesto que “la responsabilidad a que está sujeto el encargado de la gestión administrativa del tribunal, es mucho más amplia que la meramente disciplinaria”⁸⁷. En conclusión, la responsabilidad del funcionario que incumple la observancia de la gratuidad es ahora estricta, por lo que la sanción a la inobservancia de la gratuidad podría ser más que disciplinaria.

Por último, se pueden señalar como ejemplos de actuaciones procesales gratuitas: la primera notificación del proceso, que se realiza de forma personal, y que se efectuará por un funcionario del tribunal, no obstante estar facultada la parte que lo estime de contratar receptor particular y; el artículo 439 señala que las notificaciones por aviso serán gratuitas para los trabajadores.

Gratuidad en el acceso a la justicia.

Desde un comienzo de la discusión sobre la reforma procesal laboral, el Foro consideró el principio de gratuidad no como un simple beneficio a la parte carente de recursos, sino que también estimó que dicho beneficio debería cumplir con la celeridad y la calidad óptimas para el desempeño de una justicia adecuada. Así, señaló el Foro que “la justicia laboral y de seguridad social debe ser gratuita para los trabajadores que carezcan de recursos para litigar. Asimismo, los jueces deben velar para que las actuaciones que corresponde hacer en aquellas causas en las que los trabajadores gocen del privilegio de gratuidad, se realicen en la oportunidad y conforme al

⁸⁶ *Ibíd.* p. 543.

⁸⁷ CONGRESO Nacional de Chile. 2008. Historia de la ley N° 20.260: Modifica el libro IV del Código del Trabajo y la ley 20.087 que establece un nuevo procedimiento laboral. (en línea) <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20260/HL%2020260.pdf> p. 225.

principio de celeridad”⁸⁸. Lo señalado se relaciona directamente con el trabajo de la Defensoría Laboral analizado a propósito del principio de bilateralidad de la audiencia, toda vez que la defensa gratuita debe ser igual de oportuna y eficaz que la defensa pagada. Sin embargo, el artículo 431 de la ley 20.260 no señala responsabilidad ni control en caso que la defensa gratuita se entregue de forma tardía o ineficaz, lo que se traduce finalmente, en que no hay control sobre el igual acceso a la justicia.

⁸⁸ FORO para la Reforma de la Justicia Laboral y provisional. Sesión plenaria de 6 y 7 de diciembre de 2001. (En línea) http://www.cejamericas.org/doc/documentos/bases_fundamentales.doc p. 22.

III. CONCLUSIONES.

El objeto de este trabajo ha sido otorgar una visión crítica de los principios formativos del procedimiento que infundan el nuevo procedimiento laboral, considerados fundamentos sobre los que se construyó dicha innovación. Pero la finalidad del estudio traspasa la mera evaluación de la implementación de estos principios en la ley y de su acogida por la jurisprudencia, de tal forma que permite una estimación de la trascendencia que dichos principios han tenido en alcanzar las metas propuestas inicialmente, cuando se definió la reforma laboral.

Desde un principio, en el mensaje de la ley 20.087 se consideró que el desarrollo de las relaciones laborales modernas pasa, necesariamente, por la certeza de que los derechos de los actores sociales están suficientemente resguardados por un sistema jurisdiccional eficiente, transparente y oportuno. De esta premisa, el ejecutivo esbozó los que serían fines de la reforma, de cuyo logro serían responsables los principios formadores del nuevo procedimiento. En un primer lugar se estimó que la agilización de los juicios del trabajo era una de las prioridades de la nueva reforma, puesto que era también una de las más sentidas demandas ciudadanas, toda vez que el atoramiento de los procesos por la cantidad de causas tramitadas en los tribunales significaba una denegación de justicia. Con el fin de agilizar los juicios del trabajo, la reforma estimó un enjambre de medidas que facilitan un procedimiento rápido, comenzando con la oralidad una de las grandes novedades del nuevo procedimiento, que implica la aceleración de los procesos y asegura una mayor comprensión del juicio por parte de los justiciables. Es la oralidad la principal reforma pues no se consideraba con anterioridad y su inserción supone la incorporación de los principios de inmediación, de celeridad e impulso procesal de oficio. Afortunadamente, las modificaciones posteriores a la ley 20.087 recapitaron sobre la absoluta oralidad del sistema propuesto, y se decidió mantener la escrituración en algunas actuaciones (como la contestación de la demanda) para dar más igualdad a las partes.

Asimismo, un principio que tiene relación directa con la agilización de los juicios es el de celeridad, que ha sido incorporado al procedimiento laboral de forma acuciosa. La celeridad implica, entre otras actuaciones, la existencia de procedimientos diversos- con diferentes plazos y estructura- dependiendo de la cuantía del juicio o del objeto de aquel, lo que se traduce en la descongestión del procedimiento de aplicación general. Sin embargo, en pos de la celeridad muchas veces se perjudica el debido proceso, como en el caso del procedimiento monitorio, que por ser de menor cuantía acaso se considera un procedimiento menor, pudiendo incluso el juez dictar sentencia tras conocer sólo de la demanda. Más allá de la posibilidad de impugnar la sentencia del monitorio, este procedimiento debiese ofrecer siempre una igualdad entre partes y no sólo asegurarla cuando alguna de ellas la reclama.

Por otro lado el procedimiento considera que ante la rebeldía del demandado, al no contestar la demanda, puede el juez estimar que no se refutan los hechos denunciados por el demandante, y que por lo tanto no es necesario rendir prueba en juicio, situación que ha sido acogida de forma casi unánime por la jurisprudencia. Se consideró además, como factores importantes para la celeridad del proceso, un adecuado procedimiento y la capacidad del elemento humano que participe en la nueva justicia. En cuanto al elemento humano, se considera necesaria una adecuada capacitación de los abogados quienes deberán estrenar destrezas para sobrellevar los juicios orales e inmediatos, pues de no estar capacitados podría afectarse la celeridad y, en último término, la agilización del procedimiento laboral. Otros actores que deben tener conocimiento cabal de la nueva legislación son los jueces, considerando el amplio poder de acción que se les otorga. En este punto hay una crítica importante que es la falta de especialización de los jueces laborales, poca preparación que no sólo podría desacelerar los juicios, sino que también afectaría una de las orientaciones de la reforma, cual es potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral. De esta forma, la Academia Judicial debiese preparar jueces laborales especializados, así como las Universidades preparasen abogados con calidades especiales de litigación.

El deber-poder del juez explicado más arriba a propósito del principio de impulso procesal de oficio, es otra de las manifestaciones de suma importancia para la agilización del juicio, en especial la iniciativa probatoria del juez y la función saneadora de éste. La iniciativa probatoria ha sido ampliamente acogida por la jurisprudencia, en especial la posibilidad que tiene el

tribunal de decretar pruebas y, lo que es de suma importancia para la celeridad de los procesos, la posibilidad de no decretar término probatorio. Por último, los principios de concentración y continuidad colaboran de forma necesaria con la finalidad de agilizar los juicios laborales.

El mensaje de la ley 20.087 señaló también que la efectividad de los derechos laborales no sólo ha de suponer el reconocimiento y protección jurisdiccional de los mismos sino que también, a modo de complemento ineludible, asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, garantía que también se transformó en fin del nuevo proceso laboral. Asienta esta finalidad, la función cautelar del juez destinada a garantizar el pago del trabajador. Las funciones de saneamiento, de garantía y la iniciativa probatoria del juez han sido recogidas por la jurisprudencia, señalando de forma interesante que el único límite a la oficialidad del juez es el respeto de los demás principios formativos del procedimiento.

En cuanto a la configuración del proceso laboral como un instrumento de pacificación social, otro de los fines de la reforma según señala la exposición del mensaje de la ley 20.087, se caracteriza por que el proceso laboral está llamado a constituirse en uno de los mecanismos privilegiados de solución eficiente y oportuna de conflictos en el ámbito laboral. Al respecto, es de gran significación que la nueva legislación promueva la conciliación como solución alternativa de los conflictos judiciales, otorgando soluciones rápidas y certeras para los actores de un determinado conflicto. Es interesante también constatar que los tribunales laborales han dado un gran impulso a las partes para llegar a un acuerdo beneficioso, promocionando la conciliación en cualquier etapa del juicio y no sólo en la audiencia preparatoria, como dispone la ley, lo que es una afirmación de la importancia práctica de estos acuerdos. Por otro lado, la conciliación contribuye a la descongestión de los tribunales laborales. El éxito de la conciliación, y por lo tanto de la justicia como pacificación social, no podría configurarse sin la necesaria iniciativa del juez en el juicio, lo que se ha entendido como impulso procesal de oficio.

Sin embargo, se ha señalado que la reforma contempla procedimientos que atentan contra la certeza que los actores deben apreciar de la justicia laboral, y por lo tanto, afecta la función pacificadora del procedimiento laboral. Estos procedimientos- el de tutela laboral y el monitorio- afectan la bilateralidad de la audiencia o, más bien, la igualdad de las partes en el juicio. La crítica, por supuesto, es acotada a parte de dichos procedimientos y en ningún caso es

investiva a la totalidad de dichos procesos, de importantes funciones para la reforma. De este modo, es de sumo conflictiva la inversión de la carga de la prueba en el procedimiento de tutela laboral, que en determinadas situaciones, puede dejar incluso indefenso al empleador contra quien se dirigen las acciones. También se comentó como se afecta la igualdad de posibilidades de accionar en juicio, cuando se redacta mal, o se define mal, lo que se considera conducta lesiva del empleador, que de tomarlo de la forma en que lo designa la ley en su artículo 485, posiciona en absoluta desigualdad los derechos del trabajador y los del empleador. Respecto al procedimiento monitorio, se comentó que en este se afecta el principio de la bilateralidad, cuando se acoge o se rechaza de plano una demanda, sin antes escuchar a la parte contraria y sin dar curso a la prueba de lo que se pretende en juicio, limitación grave e importantísima a la bilateralidad rectora del nuevo proceso laboral. Estas posiciones se explican en parte, por el erróneo sentido que el gobierno le ha dado a la reforma laboral, de ser una reforma para el trabajador, y no planteada como una reforma que beneficia a las dos partes del conflicto, otorgándoles seguridad, rapidez, modernidad y transparencia a ambas. La exclusión del empleador como beneficiario de la reforma laboral, lamentablemente ha repercutido en el sentir de los sentenciadores quienes no sólo han señalado en sus fallos la aparente inclinación del nuevo procedimiento laboral hacia el trabajador, sino que también han dado acogida a parte importante de las pretensiones de la Defensoría Laboral, haciendo eco del sentimiento pro operario que investiría a la reforma. Tristemente, las desigualdades comentadas no son concordantes con la loable meta propuesta por el mensaje de la ley 20.087, en cuanto a crear un sistema procesal laboral que constituya un medio de pacificación laboral, de forma que de certeza a los actores de determinado conflicto.

El mensaje de la ley 20.087 indica también como fin de la reforma, brindar a los justiciables un mejor acceso a la justicia, lo que se traduce en proporcionar una justicia eficaz y oportuna, y de además respaldarla con una adecuada cobertura de tribunales. Es pertinente reiterar en esta parte, lo que puede considerarse una de las graves falencias de la reforma laboral, a saber, la falta de recursos adecuados para enfrentar una modificación de la magnitud que se propone, pues no habrá un número adecuado de jueces ni de tribunales si los recursos con que se dispone son escasos. En su momento se detalló la inexplicable diferencia entre los dineros inyectados en los procesos penales, de familia y laborales y se concluyó, como se reitera, que la falta de recursos inevitablemente implica un deficiente acceso a la justicia. La falta de recursos repercute

lamentablemente en la requerida intermediación del nuevo procedimiento, de tal forma que al existir menos recursos, la infraestructura humana de la reforma se vuelve deficiente, y se torna cercano el temor de una justicia laboral congestionada, como la que se pretende reformar. Otro principio que colabora de forma importante con el otorgamiento de un mejor acceso a la justicia es el de la gratuidad, en su doble dimensión; a saber, permite un igual acceso a la justicia cuando se dispone que los actos de los funcionarios de los tribunales serán gratuitos para todas las partes de un juicio y; otorga igualdad de acceso cuando norma que los trabajadores que no tengan recursos pueden ser representados por la Defensoría Laboral. Respecto a la defensa señalada, cabe recordar las restricciones que el sistema de Defensoría Laboral adolece, además de recalcar la inexistencia de sanción o control de la calidad y oportunidad con que se da este servicio.

La modernización del sistema de justicia laboral también fue una de las orientaciones de la reforma, según lo indicó el mensaje de la ley 20.087, fundamentando que la administración de justicia debía estar a la par con los avances en las instituciones políticas, productivas y sociales. Así, una gran modernización se produjo al incorporar los procedimientos orales en la justicia laboral, que no sólo implica beneficios sino que también retos, pues es necesario dar seguridad al sistema y agregar formas tecnológicas para registrar las actuaciones que se realicen de forma oral. Otra modernización se produce cuando se posibilita a las partes de ser notificadas por medios electrónicos, economizando recursos judiciales y permitiendo una información rápida entre tribunal y parte, y en forma última, colaborando con la bilateralidad de la audiencia. No obstante, la modernización no sólo trata de incorporar avances tecnológicos al procedimiento, pues también avanza en materia procesal, al consolidar la valoración de la prueba mediante la sana crítica y al agregar nuevas formas de fundamentar la sentencia. Las dos modernizaciones referidas son derivadas del principio de intermediación, contemplado antes en el procedimiento del trabajo, pero que nunca fue efectivo por la cantidad de causas tramitadas por tribunal. El sistema antiguo entonces sí consideraba la sana crítica como forma de valoración de la prueba, si bien ahora se consolida su aplicación, refiriéndose la jurisprudencia en innumerables ocasiones a la manera que debe fundamentarse la convicción del juez. Consecuencia del replanteamiento del principio de intermediación, ahora la decisión del juez en la sentencia puede fundamentarse haciendo referencia a preceptos constitucionales y a tratados internacionales ratificados por Chile, siendo un gran avance en la modernización del sistema laboral.

La modernización del sistema laboral implica también otorgar mayor transparencia al procedimiento, finalidad en la que confluyen los principios formativos de publicidad y buena fe. En relación a esta última, se destaca la deslegitimación de la prueba obtenida de forma ilícita y la iniciativa que detenta el juez en cuanto a impedir las dilaciones en el proceso, situaciones graves, que evitándolas contribuyen a la seguridad en el sistema laboral. La exclusión de la prueba ilícita, lamentablemente, no ha sido desarrollada doctrinaria ni legalmente en materia laboral, y por tanto no se ha regulado el límite del poder de dirección y disciplina de la empresa. Así en jurisprudencia se ha presentado un caso absurdo, en que la prueba presentada por una empresa y que decía relación con entrega de información confidencial por parte de una trabajadora, prueba obtenida de forma accidental sin siquiera buscar la información de forma deliberada, es considerada ilícita por parte del sentenciador, porque en el reglamento interno de la empresa no se aludía a la obtención de información privada de los trabajadores ni a las sanciones por falta de probidad. Perentorio es, por tanto, la reglamentación detallada de la prueba, aplicándose los conceptos generales como el de proporcionalidad sólo de forma supletoria cuando no exista una solución concreta. Además debe afirmarse el derecho que tiene el empleador de controlar los medios tecnológicos de comunicación que son de su dominio y que pone a disposición de los trabajadores para el desarrollo del trabajo mismo; que está en derecho de controlar las herramientas que proporciona el sistema computacional, pero que no son gratis, sino que tiene un costo para él, como por ejemplo internet; y finalmente, que es legítimo que el empleador quiera evitar que información propia de su giro y en casos confidencial sea conocida por terceros.

Cabe destacar una de las grandes falencias de este nuevo procedimiento y que lesiona seriamente el debido proceso, cual es la falta de una segunda instancia. Como se indicó de manera detallada, los recursos que concibe la reforma – nulidad y unificación de jurisprudencia- no dan acceso a una segunda instancia por cuanto no permiten la revisión de los hechos probados. La reducción a una sola instancia es segura cuando la calidad de los jueces es alta, cuando son estrictamente neutros y cuando los tribunales son colegiados, requisitos que de no concurrir pueden dar lugar a sentencias arbitrarias. El requisito que abiertamente no se plasma es que las sentencias de única instancia sean dictadas por tribunales colegiados, por cuanto en el nuevo proceso laboral el juez ejerce potestad jurisdiccional de forma unipersonal, no habiendo control sobre la imparcialidad de su juicio. Entonces, o bien se integra el recurso de apelación tal

como se conoce en sede civil y se permite con esto una segunda instancia, o bien, se perfeccionan los controles sobre los sentenciadores. Respecto del recurso de unificación de jurisprudencia, es necesaria su admisibilidad y su aplicación, pues con este recurso se regula la actividad sentenciadora de los tribunales supremos y se garantiza a los justiciables, que en casos análogos se falla de la misma manera.

El estudio que culmina con esta tesis y, en consecuencia, las conclusiones arribadas, tienen importantes limitaciones. En primer lugar, la complejidad del nuevo sistema laboral permite un estudio más acabado y detallado que el expuesto en la presente tesis, y que no ha podido ser realizado a cabalidad considerando que éste estudio es sólo una memoria de grado. Por otro lado, la implementación de la nueva legislación recién comienza y no ha permitido la creación de importante jurisprudencia que pueda analizarse, por lo que lo citado acá han sido los fallos de un reducido número de procesos.

Finalmente, una reflexión sobre la conveniencia de explicitar los principios formativos del procedimiento en el cuerpo legal de la justicia del trabajo. Si bien la aplicación real de los principios enumerados no se garantiza con la mera exposición de estos, sí es de importancia su enumeración toda vez que facilita la interpretación de la ley en materias oscuras, permite la creación de nuevas normas en concordancia con el procedimiento y unifica el uso que la jurisprudencia realiza de la ley y de los procedimientos en particular, pues son los principios los que otorgan una directriz a la función legislativa, judicial y doctrinaria.

IV. BIBLIOGRAFÍA

1. COUTURE, Eduardo. Vocabulario jurídico. Biblioteca de publicaciones oficiales de la facultad de derecho y ciencias sociales de la universidad de la república. Montevideo. Uruguay. 1960. 452 p.
2. MATURANA, Miquel, Cristián. Aspectos generales de la prueba. Apuntes de clase. Santiago, Chile. 2006. 211 p.
3. TAVOLARI Olivos, Raúl. El proceso civil chileno y el código modelo. Estudios de derecho procesal. Valparaíso. Chile. Edival. 1990. 109 p.
4. TAVOLARI Olivos, Raúl. El proceso civil chileno: lectura desde el debido proceso y la eficacia de la jurisdicción de cara a la reforma. Comentarios procesales. Valparaíso, Chile. Edival. 1994. 351 p.
5. WALTER, Rodolfo y LANATA, Gabriela. Régimen legal del nuevo proceso laboral chileno. Cuarta edición. Santiago. Chile. Legal Publishing. 2008. 343 p.
6. ZAROR, Danielle. Bases para un juicio oral del trabajo. Memoria para optar al Grado Académico de Licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Concepción, Chile. Universidad de Concepción. 2004. 230p.

VII. HEMEROGRAFIA.

1. ÁVALOS Céspedes, William. Reforma procesal laboral: Una nueva justicia laboral para Chile. Revista Laboral Chilena. Enero 2006. pp: 68- 76. 2006.
2. BRONSTEIN, Arturo. Reforma laboral en América Latina: Entre garantismo y flexibilidad. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 116. N° 1, primavera. pp: 5-27. 1997.
3. FLORES Monardes, Álvaro. Informe: La reforma a la justicia del trabajo. Revista Laboral Chilena. Julio 2006. pp: 95-101. 2006.
4. GAZMURI Riveros, Consuelo. La Justicia del trabajo en Chile: realidad y perspectivas. Cuadernos de Investigación. Dirección del Trabajo. Cuaderno N° 21. 62p. 2006.
5. HALPERN Montecino, Cecily. La reforma procesal laboral. Actualidad jurídica. Año 7, N° 14. pp: 63-113. 2006.
6. HUMERES Noguera, Héctor. El nuevo procedimiento ordinario del trabajo. Revista Laboral Chilena. Diciembre 2006, N° 152. pp: 78-89. 2006.
7. NUEVA justicia del trabajo. El Mercurio. Santiago. Chile. 4 de abril de 2008. A 1.
8. PALAVECINO, Claudio. La carga de la prueba en el procedimiento de tutela laboral. La semana jurídica. N° 380. pp. 3. 2008.
9. PALOMO Vélez, Rodrigo. Los principios del Derecho del Trabajo: Cuestiones de la teoría tradicional y planteamiento de nuevos problemas. Revista Laboral Chilena. Junio 2006. pp: 48-55. 2006.
10. TAPIA Guerrero, Francisco. El nuevo procedimiento en juicio de trabajo. Manual de Consultas Laborales. Diciembre 2005, N° 247. pp: 9-13. 2005.
11. THAYER Arteaga, William. El nuevo proceso laboral. Revista actualidad jurídica. N° 18. pp. 534-556. 2008.
12. ZAPATA, Hernán. El impulso procesal de oficio en asuntos civiles. Revista de derecho y jurisprudencia LXVI (1ª parte). P.105.

VIII. VIRTUALES.

1. Congreso Nacional de Chile. Historia de la Ley N° 20.087: Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. (en línea). <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20087/HL20087.pdf> (consulta: 8 de mayo de 2008).
2. Congreso Nacional de Chile. Historia de la ley N° 20.260: Modifica el libro IV del Código del Trabajo y la ley 20.087 que establece un nuevo procedimiento laboral. (en línea) <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20260/HL%2020260.pdf> (consulta: 8 de mayo de 2008).
3. Congreso Nacional de Chile. Ley 20252. Modifica la ley 20022 y otros cuerpos legales con el objeto de reforzar la judicatura laboral. (en línea) <http://www.bcn.cl/leyes/pdf/original/269265.pdf> (consulta: 24 de junio 2008).
4. Congreso Nacional de Chile. Ley 20.260. Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. (en línea) <http://www.bcn.cl/leyes/pdf/actualizado/245804.pdf> (consulta: 24 de junio de 2008).
5. Congreso Nacional de Chile. Ley 20.287. Adecua normas sobre procedimiento laboral contenidas en el libro V del Código del Trabajo. (en línea) <http://www.bcn.cl/leyes/pdf/original/278017.pdf> (consulta: 14 de noviembre de 2008).
6. DE LA VILLA, Luis Enrique. Ley de procedimiento laboral. Comentada y con jurisprudencia. (en línea) http://books.google.cl/books?id=LAMwLxqFWD0C&dq=procedimiento+laboral+espa%C3%Bl&printsec=frontcover&source=bl&ots=QloUs46qOl&sig=dbXnXbc4A7szOxHEvgvmCxcJmE&hl=es&sa=X&oi=book_result&resnum=2&ct=result#PPP1,M1 (consulta: 7 de febrero de 2008).
7. Dirección del trabajo. Comunicado de implementación de la reforma laboral. (en línea) <http://www.dt.gob.cl/1601/article-95498.html> (consulta: 26 de junio de 2008).
8. Dirección del trabajo. Presentación reforma justicia laboral. (en línea) <http://www.dt.gob.cl/1601/article-95498.html> (consulta: 26 de junio de 2008)
9. Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y provisional. Sesión plenaria de 6 y 7 de diciembre de 2001. (En línea) http://www.cejamericas.org/doc/documentos/bases_fundamentales.doc (consulta: 23 de junio de 2008).

10. Gobierno de Chile. Ministerio de Justicia. Comunicado de prensa de implementación de sistema de Defensa Laboral. 25 de enero de 2008. (en línea) http://www.minjusticia.cl/Comunicados/2008/enero/25_01_08.pdf (consulta: 17 de noviembre de 2008).
11. OTAROLA, Paulo. Los principios formativos del proceso y el rol del juez en el proceso laboral chileno. En: Ponencia primera jornada chileno-uruguaya de derecho del trabajo y seguridad social (Uruguay 2008). Sociedad chilena de derecho del trabajo. (en línea) <http://www.derecho-trabajo.cl/Ponencias/PAULO%20OTAROLA.doc> (consulta: 20 de octubre de 2008).