**UNIVERSIDAD DE CHILE**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social**

# ASPECTOS RELEVANTES DE LA PRUEBA EN EL NUEVO PROCESO LABORAL

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

Autor

**René Cabezas Pino**

Profesora Guía

**Sra. Ximena Gutiérrez Rosa**

**Santiago, Chile**

**2010**

## INDICE


**INTRODUCCIÓN** **6**

**CAPITULO I**
**Nociones Preliminares**

1.1 Razones que Motivaron la Modificación de la Justicia Laboral **10**

1.2 Objetivos de la Ley 20.087 **18**

**CAPÍTULO II**
**Procedimientos Laborales Establecidos por la Ley 20.087**

2.1 Disposiciones Comunes a todo Procedimiento. **23**

2.1.1 Aplicación Supletoria del Código de Procedimiento Civil. **23**

2.1.2 Actuaciones Procesales. **24**

2.1.3 Representación en juicio. **25**

2.1.4 Notificaciones. **25**

2.1.4.1 Notificación Personal. **26**

2.1.4.2 Notificación Personal Especial. **26**

2.1.4.3 Notificación por avisos. **27**

2.1.4.4 Notificación por carta certificada. **28**

2.1.4.5 Notificación por estado diario. **28**

2.1.4.6 Notificación electrónica o por otros medios. **29**

2.1.5 Incidentes. **29**

2.2 El Procedimiento de Aplicación General. **29**

2.2.1 Medidas Prejudiciales. **30**

2.2.2 Demanda, Contestación y Reconvención. **31**

2.2.3 Audiencia Preparatoria. **34**

2.2.4 Audiencia de Juicio. **37**

2.3 Procedimiento de tutela laboral. **39**

2.3.1 Incompatibilidad de la tutela laboral y el recurso de protección. **43**

2.4 El Procedimiento Monitorio. **44**

2.5 Procedimiento de Reclamación de Multas. **46**

**CAPÍTULO III**
**Principios Formativos del Procedimiento Aplicables a la Prueba**

3.1 Principio Formativo de la Bilateralidad de la Audiencia. **51**

3.1.1 Concepto. **51**

3.1.2 Aplicación de este principio. **51**

3.2 Principio Formativo del Impulso Procesal de Oficio. **54**

3.2.1 Concepto y aplicación. **54**

3.3 Principio Formativo de la Oralidad. **57**

3.3.1 Concepto. **57**

3.3.2 Aplicación de la Oralidad en Materia Probatoria. **58**

3.4 Principio Formativo de la Inmediación. **60**

3.4.1 Concepto y Aplicación. **60**

3.5 Principio Formativo de la Probidad o Buena fe. **61**

3.5.1 Concepto y Aplicación. **61**

**CAPITULO IV**

**La Prueba**


4.1 La Prueba. Concepto e Importancia. **63**

4.2 Objeto de la Prueba. **64**

4.3 Carga de la Prueba. **66**

4.4 Etapas de la Prueba. **69**

4.4.1 Ofrecimiento de la Prueba. **71**

4.4.2 Rendición de la Prueba. **72**

4.4.3 Apreciación de la Prueba. **73**

4.4.3.1 Sistema de la libre convicción. **73**

4.4.3.2 Sistema de la Prueba Legal o Tasada. **75**

4.4.3.3 Sistema de la Sana Crítica. **75**

4.5 La Prueba Ilícita. **77**

4.5.1 Origen de la teoría de la prueba ilícita. **79**

4.5.2 Estudio de la Regla de Exclusión de la Prueba Ilícita en Materia Laboral. **82**

4.5.2.1 Extensión de la Exclusión a la Prueba Derivada y Naturaleza de la Infracción. **82**

4.6 La Prueba Indiciaria. **85**

4.6.1 El Estándar Probatorio. **88**

4.7 Limitaciones a los medios probatorios. **93**

4.7.1 Reglas especiales sobre la prueba instrumental. **94**

4.7.2 Reglas especiales sobre la prueba pericial. **95**

4.7.3 Reglas especiales sobre la prueba testimonial. **96**

4.7.4 Reglas especiales sobre la absolución de posiciones. **96**

4.7.5 Prueba no regulada expresamente. **97**

4.8 Los recursos procesales en materia laboral y su relación con la prueba. **98**

4.8.1 Recurso de reposición. **98**

4.8.1.1 Plazo. **98**

4.8.1.2 Resoluciones contra las que procede. **99**

4.8.1.3 Situación especial del artículo 429 antes de la Ley N°20.260. **99**

4.8.2 Recurso de apelación. **100**

4.8.2.1 Plazo para interponerlo. **100**

4.8.2.2 Resoluciones contra las que procede. **100**

4.8.3 Recurso de nulidad. **101**

4.8.4 Recurso de unificación de jurisprudencia. **102**

**CAPITULO V**

**Conclusiones.** **103**

**Bibliografía** **106**

## INTRODUCCIÓN.

Las reformas procesales de las que ha sido objeto nuestro ordenamiento jurídico nos sitúan en un verdadero punto de inflexión en la historia jurídico-procesal chilena. Las reformas del proceso penal y el de familia marcaron el inicio de un camino sin retorno que busca adecuar la forma de impartir justicia a las nuevas necesidades de una sociedad que demanda una oportuna y eficaz protección de sus derechos.

El proceso laboral no podía estar ajeno a estos cambios vertiginosos, más aún si consideramos que el trabajo es uno de los pilares principales sobre los que se sustenta una sociedad que busca crecer de manera equilibrada. Proporcionar a la sociedad un sistema eficaz de resolución de sus conflictos jurídicos laborales contribuye no sólo una acertada resolución de los mismos, sino que también disminuye su ocurrencia y judicialización ya que trae como consecuencia un mayor respeto a la normativa laboral al existir una ecuación donde los costos de resolver judicialmente un conflicto son menores a los que implica no hacer nada y tolerar la infracción a la ley.

La falta de capacidad de la justicia laboral para dar una solución oportuna a los conflictos entre trabajadores y empleadores dejó en evidencia la sobrecarga de trabajo que afectaba a los tribunales y el arcaico procedimiento laboral que existía. Lo anterior, redundó en un distanciamiento entre la población y el sistema de justicia del trabajo al arraigarse la percepción de que en muchos casos era inútil recurrir a los tribunales por la excesiva duración de los juicios.

Esta realidad fue la que motivó que a partir del año 2000 se comenzara a elaborar una reforma a la justicia del trabajo incorporando ese sector al proceso de modernización de la administración de justicia adecuándola a las necesidades actuales de la población. De esta forma, se buscó hacer una reforma de la justicia laboral que tuviese como objetivos, principalmente, aumentar la cobertura de Tribunales del

Trabajo en el país, la especialización de sus jueces y establecer nuevos procedimientos de tipo oral y concentrado. Los frutos de dicho trabajo son las leyes 20.022 y 20.087 que entraron en vigencia a partir del año 2005 y 2006 respectivamente. La primera de ellas crea Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, y la segunda establece el Nuevo proceso Laboral.

Hay que tener presente que el objeto de todo proceso judicial, incluyendo obviamente el proceso laboral, es lograr convencer al tribunal de que la pretensión sostenida en juicio es merecedora de ser amparada en la sentencia definitiva. Para ello se debe llevar al tribunal a la convicción de cuales son los hechos verdaderos, lo que se logra mediante la prueba.

De esta forma, es esencial el papel que la prueba cumple en el proceso ya que a través de ella, se logra demostrar la veracidad de los hechos en los que se sustenta la pretensión determinando la decisión final del tribunal. El objeto de esta investigación es reflexionar sobre las virtudes y defectos de la regulación de la prueba en los nuevos procedimientos del trabajo y así verificar si los objetivos perseguidos por la reforma se logran con el nuevo régimen probatorio que estableció el legislador. A modo de hipótesis inicial, la regulación de la prueba logra contribuir a los objetivos planteados por el proyecto de ley que culminó en la dictación de Ley 20.087, sin embargo, existen algunos inconvenientes que le quitan potencia a este impulso y que iremos desentrañando a lo largo de estas páginas.

Con esta finalidad se comienza la investigación y reflexión sobre la misma, partiendo con un primer capítulo donde se explican los fundamentos de la reforma, el desarrollo de este proceso legislativo y los fines perseguidos con las modificaciones legales que se introdujeron al Código del Trabajo en materia de justicia laboral. Creemos imprescindible conocer el contexto que dio origen a la modificación de los procedimientos del trabajo para entender y valorar de manera adecuada la labor desarrollada por el legislador.

El segundo capítulo, expone la nueva configuración de los procedimientos del trabajo, analizando aquellos aspectos que necesitan un tratamiento más profundo para lograr un cabal entendimiento de los mismos. Ejemplo de lo anterior, es el estudio que se hace de la incompatibilidad entre la acción de tutela laboral y acción de protección constitucional en cuanto se produce una duplicidad de protección de derechos fundamentales.

El estudio de los diversos procedimientos del trabajo que se hace en el capítulo segundo busca mostrar las semejanzas y diferencias que tienen entre si éstos y, a la vez, ubicar a la prueba -objeto de este trabajo- dentro del mapa procesal del trabajo. Esto nos permitirá entender por qué la prueba se aborda desde las reglas del procedimiento de aplicación general y no desde cualquiera de los demás procedimientos.

Los principios formativos del procedimiento, como criterio de análisis procesal, son la luz que se ha elegido en el tercer capítulo para estudiar la etapa de prueba y darle relieve a sus principales características. Esto nos permite evaluar si las reformas introducidas apuntan en la dirección correcta de hacer de los procedimientos del trabajo mecanismos ágiles y eficaces de resolución de conflictos y protección de derechos, anticipando posibles inconvenientes prácticos.

El cuarto capítulo nos invita a analizar el objeto de la prueba, la carga de prueba y las limitaciones que afectan a cada medio de prueba en particular. En el transcurso de la investigación se hizo necesario abordar con profundidad tanto el estudio de la prueba ilícita en materia laboral y el alcance de la regla de exclusión a la prueba derivada, como el análisis de la prueba indiciaria y la determinación del estándar probatorio que deben satisfacer las partes. Estos dos temas fácilmente pueden constituir objetos de investigación que den origen a trabajos independientes, dada su extraordinaria riqueza doctrinaria y jurisprudencial, sin embargo, en consideración a que el centro de este trabajo es otro se hizo un análisis tan profundo como fue posible.

Así llegamos a las conclusiones, las que nos permitirán evaluar la reforma en estudio, haciendo hincapié en la verificación del cumplimiento de los objetivos perseguidos con la misma y, valga la redundancia, concluyendo si la regulación prueba constituye o no un real aporte en este sentido.

Esperamos que la labor plasmada a través de estas páginas, junto con mostrar la luz a las interrogantes planteadas, constituya un texto que para el lector sea el germen de nuevas preguntas que permitan el continuo desarrollo de una rama del derecho tan interesante como el Derecho Procesal del Trabajo.

## CAPITULO I
## NOCIONES PRELIMINARES

### 1.1 Razones que Motivaron la Reforma de la Justicia Laboral.

La justicia laboral es parte de un histórico proceso de reforma a los sistemas procesales de nuestro país. Específicamente en su caso, a partir del año 2008 comenzó, de manera gradual, por regiones, el funcionamiento de los nuevos Tribunales del Trabajo, llegando a estar completamente cubierto el país en el mes de octubre de 2009[1]. De la misma forma, y en conjunto con la creación de estos tribunales, se inició la aplicación del nuevo procedimiento laboral contemplado en la Ley 20.087. Los diversos problemas que enfrentaba la administración de justicia, en lo laboral, con el antiguo procedimiento, vigente en algunas regiones, convierten a la expresión popular "más vale un mal acuerdo que un buen juicio" en una verdad incómoda que corroe el profundo anhelo de una sociedad mas equitativa y protectora de los derechos de sus miembros.

Hasta el 31 de marzo de 2008 (día en que entró a regir la reforma en las regiones de Atacama y Magallanes) el panorama era desalentador y dejaba en evidencia la necesidad urgente de un cambio sustancial en la manera de administrar

[1] De acuerdo al artículo 16 de la Ley 20.022 que crea los Juzgados Laborales y los Juzgados de Cobranza Laboral y previsional se hará un proceso de implementación gradual de los nuevos tribunales el cual constará de las siguientes etapas:
**I Etapa:** 31 de marzo de 2008, en las regiones de Atacama y Magallanes.
**II Etapa:** 31 de octubre de 2008 en las regiones de Tarapacá, Coquimbo, Valparaíso y Los Ríos.
**III Etapa:** 30 de abril de 2009, en las regiones de Antofagasta, O`Higgins, Maule y Bío Bío.
**IV Etapa:** 31 de agosto de 2009, en la Región Metropolitana.
**V Etapa:** 30 de octubre de 2009, en las regiones de La Araucanía, Los Lagos, Aysén y en la Región de Arica y Parinacota.

justicia en materia laboral. Una breve revisión de dicha situación nos permitirá entender la razón de ser de la reforma.

La primera gran dificultad consistía en el reducido número de Juzgados del Trabajo existentes a lo largo del territorio nacional. En efecto, según datos del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, en investigación realizada en el año 2004, a nivel nacional sólo existían 20 juzgados dedicados exclusivamente a materias laborales, 28 con competencia civil y laboral, 43 con competencia civil-laboral-menores y 59 con competencia completa.[2] De esta forma es fácil suponer que la carga de trabajo que estos juzgados debían soportar ocasionaba una demora considerable en la respuesta que podían dar a los justiciables.

A mayor abundamiento, el mismo estudio nos señala que sólo el año 2002 ingresaron un total de 188.014 causas laborales y previsionales[3]. La sobrecarga era evidente; un economista al ver este panorama diría que la demanda supera con creces la oferta lo cual revela una escasez preocupante del bien disponible para satisfacer las necesidades de los consumidores. Este criterio economicista también puede ser aplicado, en cierto sentido y sólo con una finalidad ilustrativa, a la administración de justicia entendiéndola como un servicio que el Estado debe entregar a los miembros de su sociedad que requieran la intervención de los órganos jurisdiccionales para resolver un conflicto laboral de relevancia jurídica.

Si nos preguntamos ¿faltaban jueces?, la respuesta es categóricamente afirmativa, y no porque hayamos hecho un agudo y profundo análisis para llegar a ella sino porque los números son tan claros y demoledores que no cabe otra interpretación de ellos. Aún, en el supuesto de un sistema donde los operadores judiciales trabajaran al máximo de sus capacidades y tiempo disponible, sería imposible dar una respuesta rápida y oportuna a todas las causas laborales donde los tribunales son llamados a intervenir.

---

[2] Gazmuri Riveros, Consuelo, "La Justicia del Trabajo en Chile; Realidad y Perspectivas", Cuaderno de Investigación N° 21, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago, Chile, 2004, Pág. 8.
[3] Ob. Cit., Pág.12.

Sin embargo, ésta no la única causa de la crisis que vivió nuestra justicia laboral. La falta de especialización de los jueces que conocían de las causas laborales fue el segundo punto débil de la justicia laboral. Antes de la implementación de los Tribunales de Familia en el año 2005 existían, en todo el país, sólo 20 jueces del trabajo, por ende, especializados en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, de un universo total de 269 jueces que tenían competencia en temas laborales.[4] Lo anterior era preocupante si consideramos que del total de causas laborales que ingresaron a tribunales el año 2002, el 41.4% de ellas se tramitaron ante juzgados que no tenían competencia exclusiva en lo laboral, lo cual ocasionaba que gran parte de los juicios laborales no fuesen conocidos por jueces especializados sino que por jueces que, además, conocían de materias civiles y de menores[5].

Esta falta de especialización de los jueces en materias laborales no sólo se manifestaba en la primera instancia sino que también, y hasta el día de hoy, en los Tribunales de Alzada, situación que tiene su origen en el Decreto Ley N° 3.648 de 1981 que suprimió las Cortes del Trabajo existentes hasta ese momento. Más grave aún es, que de la totalidad de ministros de las Cortes de Apelaciones de Chile un número muy bajo de ellos, proviene de la jurisdicción del trabajo y en su inmensa mayoría son jueces que antes de ascender a la respectiva Corte se desempeñaron previamente en juzgados con competencia civil o del crimen[6].

Para tener un sistema de administración de justicia eficaz no sólo es necesario contar con la infraestructura y los recursos humanos adecuados sino que también es esencial contar con procedimientos judiciales rápidos y efectivos de manera de ofrecer el mejor servicio posible a los justiciables. Ya vimos que dentro de las dificultades del proceso laboral se encontraban la falta de cobertura y especialización, es decir,

[4] Gazmuri Riveros, Consuelo, Ob. Cit. Pág 8.
[5] Ob. Cit. Pág. 13.
[6] Según dato entregado en el año 2004 por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo en "La Justicia del Trabajo en Chile; Realidad y Perspectivas" a esa fecha de un total de 153 ministros de Cortes de Apelaciones del país sólo 6 de ellos pasaron en algún momento de su carrera funcionaria por la jurisdicción laboral. En el caso de Corte Suprema ningún ministro ha pasado por la jurisdicción laboral.

problemas de infraestructura y recursos humanos. Ahora le debemos agregar, el tercer y último, gran obstáculo que el sistema de justicia laboral enfrentaba, ésto es el procedimiento.

El procedimiento laboral contenido el Libro V del Código del Trabajo (procedimiento que la Ley N° 20.087 modifica) tiene su origen en la Ley N° 18.510 del año 1986 que restableció los Tribunales Especiales del Trabajo en primera instancia y configuró un procedimiento especial laboral. Sin perjuicio de las posteriores reformas a este procedimiento, podemos decir que esta es la génesis del procedimiento que la reforma procesal del trabajo viene a modificar.

Dicho procedimiento estaba basado en el juicio ordinario civil con ciertas variaciones que buscaron adecuarlo a las necesidades de la justicia del trabajo. Sin embargo, esto implicó que se trasladaran a la justicia del trabajo muchos de los vicios del procedimiento civil como el formalismo, la excesiva ritualidad, la escrituración, desconcentración, la mediación, etc. Consecuencia de esto, es la triste dilación de los juicios laborales, haciendo muchas veces estéril un proceso judicial al hacer imposible la ejecución del fallo, además, de los perjuicios que trae para las partes, en especial para el trabajador que casi siempre es el más débil, debiendo esperar éstos mucho tiempo para ver satisfecha su pretensión.

Prueba de lo anterior, es que al año 2004 los juicios laborales tramitados de acuerdo al antiguo procedimiento, aún vigente, se demoraban alrededor de 253 días hasta que se dictaba sentencia en primera instancia, y en segunda instancia un promedio de 237 días más, desde la interposición del recurso y su fallo en la Corte de Apelaciones de Santiago[7]. Los plazos de resolución de los conflictos sometidos al conocimiento de la justicia laboral claramente escapaban a lo ideal y deseable para un buen funcionamientos de un sistema de administración de justicia y hacían evidente la necesidad de un cambio.

[7] Gazmuri Riveros, Consuelo, Ob. Cit. Pág. 19 y 22.

Esto ha llevado a que en materia laboral se arraigue, muy profundamente, en la población, una sensación de desconfianza en la efectividad de judicializar un conflicto laboral, percepción que refleja lo que realmente ocurre haciendo que se esté en la cuerda floja y que en opinión de muchos haya derechamente en una situación de denegación de justicia.

De esta forma, el trabajador confía mucho más, en los acuerdos que promueve la Inspección del Trabajo, que en los resultados de un juicio que, a pesar de terminar de manera favorable a él, acarrean un tiempo de espera para llegar a una sentencia favorable que puede ocasionarle perjuicios tales, que hacen más conveniente llegar a un acuerdo, renunciando, en parte, a lo que pueden ser sus justas pretensiones. La elección del trabajador por llegar a un acuerdo con el empleador en vez de ir a juicio no debe pasar por las falencias de un sistema judicial, que lo deja en una situación de desprotección, sino más bien, porque el acuerdo se sustenta por lo beneficioso del mismo y no por constituirse en la opción menos desventajosa.

Los conflictos entre trabajador y empleador no podemos estudiarlos bajo el mismo prisma que lo haríamos tratándose de materias civiles, debido a que no estamos ante partes que se encuentren en igualdad de condiciones. Es de la esencia del Derecho del Trabajo la existencia de una asimetría entre las partes ya que, en casi la totalidad de los casos, el trabajador está en una posición desmedrada respecto del empleador para poder ejercer sus derechos y obtener la tutela jurisdiccional de los mismos. Debido a esto, en parte, el procedimiento laboral debe ser eficaz para así dar un amparo oportuno a los trabajadores que recurran a la justicia, aumentando para el infractor los costos de la contravención de las leyes laborales.

El entorno familiar, también, se ve afectado con los conflictos del trabajo, más aún, si el directamente vulnerado en sus derechos es el jefe de hogar y sustento principal de la familia. Esto produce un efecto expansivo del conflicto, lo que explica el carácter social de las leyes laborales, ya que la infracción de las leyes laborales no sólo afecta al trabajador directamente perjudicado, sino que, también, a todos aquellos que dependen económicamente de él.

El derecho sustantivo pierde su razón de ser cuando el derecho procesal no entrega los mecanismos adecuados que aseguren su protección. El Derecho del Trabajo necesita del Derecho Procesal del Trabajo, como su complemento, para hacerse efectivo en su totalidad. No sirve de nada tener un derecho si no existe ninguna forma eficaz de obtener su tutela jurisdiccional o si dicha tutela es tan defectuosa que no permite una oportuna protección del mismo.

La legitimidad de los órganos jurisdiccionales, en parte, se encuentra en ser percibidos por la población como una instancia adecuada para solucionar sus conflictos de relevancia jurídica. Para alcanzar esta legitimidad, en su plenitud, se debe contar con procedimientos ágiles y eficaces que generen en la ciudadanía una sensación de confianza en sus tribunales. En la medida que el sistema judicial laboral no logra esto pierde credibilidad entre quienes son sus usuarios, ésto es, el conjunto personas con conflictos laborales que requieren la intervención de órganos jurisdiccionales para la resolución de acuerdo a derecho de dichos conflictos.

Este problema de legitimidad, también, es recogido por el ejecutivo en su mensaje cuando señala que "las experiencias comparadas dan cuenta de las ventajas que supone para toda sociedad contar con procedimientos jurisdiccionales, particularmente en el orden laboral, que se caractericen por la celeridad, la inmediatez y la concentración, lográndose en ellos importantes niveles de pacificación de las relaciones laborales y, por sobre todo, alcanzándose un alto nivel de legitimidad entre los justiciables, que ven en los órganos jurisdiccionales un medio adecuado para canalizar los conflictos y lograr la plena efectividad del derecho." [8]

Así, en el mensaje con que el ejecutivo presentó al Congreso el proyecto que se transformó en la ley 20.087, que crea en nuevo proceso laboral, se recoge la opinión generalizada, tanto en la población como entre los especialistas, sobre la deficiente situación en la que se encontraba la justicia laboral al señalar que "el sistema vigente, caracterizado por la excesiva tardanza en la tramitación de los procesos laborales, producto tanto de la insuficiente cobertura de los tribunales como por la propia

[8] Mensaje N° 4-350 de 22 de septiembre de 2003, Pág. 2 y 3.

conformación del procedimiento, plantean serias dificultades en relación con el debido acceso a la justicia por parte de los trabajadores, produciendo con ello, sentimientos de frustración y desencanto y la sensación de que aquellos derechos que les son reconocidos en la práctica se transforman en letra muerta." [9]

Resulta interesante que, junto con señalar los problemas que enfrentaba la justicia del trabajo, le añade la percepción de la población como elemento que hace aún más urgente un cambio. En este sentido, el mensaje le da una razón emocional y social a la reforma y no la aborda sólo como un tema técnico-jurídico que es necesario corregir, para un correcto funcionamiento del sistema de administración de justicia. Son los efectos perjudiciales para la población los que hay que evitar y para lo cual se debía reformar un sistema que día a día cae en la deslegitimación por su falta de eficacia.

Frente a todos estos inconvenientes vale la pena considerar la opinión de los profesores Alfredo Gaete y Hugo Pereira para quienes el Derecho Procesal del Trabajo para la consecución de sus fines debe estar dotado de las siguientes características:[10]

a) "La existencia de una judicatura especial formada por jueces dinámicos con amplia comprensión de su rol social.
b) Un procedimientos rápido para evitar "que el hambre llegue antes que la justicia". Este objetivo se pretende conseguir: 1° Dando preferencia a la oralidad sobre la escritura; 2° Propendiendo a la concentración de los trámites; 3° Facultando al juez para proceder de oficio en cuanto sea posible; 4° Limitando la impugnabilidad de la resoluciones que se dicten durante la substanciación del juicio por la reducción de los recursos procedentes, en especial el de apelación; 5° Disminuyendo el número de testigos que puedan deponer por cada punto de prueba; 6° Exigiendo apelación fundada contra la sentencia definitiva y, consecuencialmente, suprimiendo en segunda instancia los escritos de expresión de agravios y su contestación; 7° Acortando los

[9] Mensaje N° 4-350 de 22 de septiembre de 2003, Pág. 2.
[10] Gaete Berríos, Alfredo. Pereira Anabalón, Hugo. "Retrospectiva Escritos de Derecho Chileno del Trabajo", Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, N° 2-2001, Pág. 131.

plazos; 8° Suprimiendo trámites que no sean de estricta necesidad, y 9° Dando, en general, mayores facultades a los jueces en la dirección y marcha del juicio.

c) La apreciación discrecional al sano arbitrio del juzgador de la prueba rendida.
d) La justicia de avenimiento o conciliación tendiente a reemplazar la justicia excesivamente jurídica de origen romanista.
e) El abandono de las formalidades en la tramitación y, en consecuencia, la supresión del recurso de casación en la forma.
f) La celeridad y eficacia del procedimiento de ejecución de las sentencias, y
g) La economía en los gastos de tramitación."

Todo lo que hemos señalado forma parte del panorama de la justicia laboral chilena y que generaba un consenso respecto a que era necesaria una reforma de una magnitud nunca antes hecha en esta rama del Poder Judicial. Es así, como en el año 2000 el Gobierno, con la ayuda del Presidente de la Corte Suprema y la Organización Internacional del Trabajo, lograron reunir a diversas personalidades de destacada trayectoria vinculadas al Derecho Laboral para estudiar una reforma a la justicia del trabajo formándose de esta forma el llamado Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional.

Esta comisión en mayo del año 2002 hizo entrega del texto "Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional" a partir del cual se sentaron las bases de lo que debía ser el proyecto reformista. Dicho proceso comienza en el año 2003 con la presentación de los proyectos de ley que dieron origen a la publicación de las siguientes leyes que, en conjunto, dan origen a la llamada Reforma Procesal Laboral:

a. Ley 20.022 de 30 de mayo de 2005 que crea los Juzgados Laborales y de Cobranza Laboral y Previsional;
b. Ley 20.023 de 31 de mayo de 2005 sobre cobranza de imposiciones laborales atrasadas, y
c. Ley 20.087 de 3 de enero de 2006 que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo.

El presente estudio se concentrará principalmente en el análisis de la ley 20.087 que establece el nuevo procedimiento laboral ya que el objetivo de este trabajo es analizar la etapa de prueba dentro del procedimiento de aplicación general, sin perjuicio de las debidas referencias a las demás leyes cuando la labor investigativa así lo amerite.

## 1.2 Objetivos de la Ley N° 20.087.

El mensaje de la ley 20.087, aparte de señalar claramente los problemas que busca corregir, explica uno por uno los objetivos que se persiguen con la Reforma Procesal Laboral y en especial con el nuevo procedimiento. De esta forma, el análisis del procedimiento de aplicación general pasa por corroborar si dichos objetivos se logran cumplir, en especial en lo que dice relación con la prueba, para lo cual vale la pena exponerlos en los términos en que el mismo mensaje lo hace. Así los objetivos de la reforma son:[11]

- **"Brindar un mejor acceso a la justicia.**

El proyecto busca posibilitar a los justiciables un mejor acceso a la justicia del trabajo, no sólo en cuanto a la cobertura de los tribunales sino que también en lo relativo a la forma en que se desarrollan los actos procesales que conforman el procedimiento laboral.

Se trata pues, de materializar en el ámbito laboral el derecho a la tutela judicial efectiva, que supone no sólo el acceso a la jurisdicción sino también que la justicia proporcionada sea eficaz y oportuna.

[11] Mensaje 4-350 de 22 de septiembre de 2003, Pág. 10, 11 y 12.

- **Posibilitar la efectividad del derecho sustantivo.**

Sin lugar a dudas, el reconocimiento sustantivo de una serie de derechos no es suficiente para alcanzar un sistema de relaciones laborales equitativo y justo. Se requiere, además, contar con los mecanismos adecuados de tutela y protección jurisdiccional.

En esta dirección, el proyecto busca materializar, en el ámbito del proceso laboral, un sistema de garantías procesales que se orienten a dar efectividad al derecho sustantivo.

- **Asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales.**

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, sean ellos declarados por el órgano judicial o establecidos en títulos a los cuales la ley les asigna mérito ejecutivo.

En este sentido, el proyecto busca optimizar y agilizar los procedimientos de cobro de las obligaciones laborales, poniendo énfasis en el impulso procesal de oficio del juez en orden a llevar adelante el procedimiento ejecutivo. A ello debe sumarse, el fortalecimiento de la especialización en la cobranza con la creación de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional que junto a este proyecto impulsa el Gobierno.

Por otra parte, y en pos de los mismos objetivos, se busca independizar el cobro de las
cantidades adeudadas, sean éstas reconocidas por el deudor o declaradas por el juez en forma parcial, de la solución definitiva de las materias controvertidas en el juicio, evitando que el discernimiento y fallo de estas últimas, posterguen la solución de obligaciones que no tienen tal carácter.

- **Agilización de los juicios del trabajo.**

Es ésta, quizás, una de las más sentidas demandas ciudadanas y una prioridad de la agenda gubernamental, a cuya satisfacción debe concurrir no sólo el Gobierno, sino todos los actores involucrados.

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.

- **Modernización del sistema procesal laboral.**

En la última década, nuestro país ha sufrido enormes transformaciones en sus instituciones políticas, productivas y sociales, acometiendo progresiva y decididamente en el último tiempo las necesarias e ineludibles modernizaciones del sistema de administración de justicia.

Este proceso modernizador debe encontrar, quizás como en ningún otro, en el ámbito del proceso laboral un terreno fértil para su concreción, recogiendo de las experiencias y tendencias comparadas**,** exitosas en esta materia, las ideas matrices que permitan lograr los objetivos planteados.

- **Configuración del proceso laboral como un instrumento de pacificación social.**

El proceso laboral está llamado a constituirse en uno de los mecanismos privilegiados de solución eficiente y oportuna de conflictos en el ámbito laboral, dando con ello las certezas que los actores sociales requieren para el normal desenvolvimiento de sus relaciones y la actividad productiva.

- **Potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral.**

El proceso laboral busca materializar**,** en el ámbito jurisdiccional**,** las particularidades propias del derecho del trabajo**;** en especial su carácter protector y compensador de las posiciones disímiles de los contratantes. De ahí, la necesidad de contar con un sistema procesal diferenciado claramente del sistema procesal civil, cuyos objetivos son no sólo diversos**,** sino**,** en muchas ocasiones**,** antagónicos.**"**

## CAPÍTULO II
## PROCEDIMIENTOS LABORALES ESTABLECIDOS POR LA LEY 20.087

Entendiendo que la aplicación de un único procedimiento judicial a todos los conflictos laborales, dada la índole muy diversa de éstos, puede llevar a situaciones de injusticia y contravenir tanto las garantías constitucionales como los fines de la reforma y sus propios principios formativos es que la ley 20.087 establece tres procedimientos con distintas finalidades cada uno, a saber estos son:

1. Procedimiento de Aplicación General.
2. Procedimiento de Tutela Laboral.
3. Procedimiento Monitorio.

Sin perjuicio de la enumeración hecha, la ley 20.087 también establece importantes modificaciones al Procedimiento Ejecutivo Laboral y el Procedimiento de Reclamo Judicial de Multas Administrativas lo cual le da a la reforma un ámbito de aplicación total a ésta. En este trabajo se estudiará la prueba en el procedimiento de aplicación general, principalmente, porque los demás procedimientos se remiten a las reglas probatorias que se establecen en el procedimiento de aplicación general y también, porque la prueba en esos casos, se encuentra limitada a casos excepcionales. En efecto, el procedimiento de tutela laboral y el de reclamo judicial de multas administrativas se sujetan en cuanto a su substanciación a las reglas del procedimiento de aplicación general[12]. El procedimiento monitorio sólo altera las reglas probatorias del procedimiento de aplicación general en cuanto a la oportunidad para ofrecer y rendir las pruebas lo que se debe hacer, no en dos audiencias como en este último, sino en una audiencia única. En el juicio ejecutivo laboral, una vez iniciado, sólo se admitirá la prueba de alguna de las excepciones opuestas por el ejecutado, que

[12] De acuerdo a lo señalado por el nuevo artículo 503 del Código del Trabajo cuando la cuantía de la multa reclamada sea igual o inferior a 10 ingresos mínimos mensuales el procedimiento de reclamo de multas administrativas se substanciará según las reglas del procedimiento monitorio.

pueden ser la de pago, remisión, novación y transacción lo que solamente se puede demostrar mediante prueba documental. Por lo tanto, la prueba a rendir en este procedimiento se encuentra circunscrita a los casos señalados y para acreditar las excepciones opuestas.

Como se puede ver, el procedimiento de aplicación general establece, valga la redundancia, las reglas probatorias generales, siendo éstas alteradas por los demás procedimientos laborales sólo en casos excepcionales y atendiendo a la finalidad de éstos. Por eso, el estudio de la prueba en el proceso laboral según sus reglas generales, nos permite un análisis más acabado de ellas y un mejor entendimiento de esta etapa.

Sin perjuicio de lo anterior, haremos un breve análisis de la operativa básica de cada uno de los procedimientos establecidos en la ley 20.087. Esto no incluye las modificaciones que la misma ley hizo al juicio ejecutivo laboral y al procedimiento de reclamo de multas administrativas, los cuales al ser procedimientos previamente establecidos a la ley 20.087, ésta solo viene a modificar, por lo que exceden el ámbito de estudio del presente trabajo.

Pero antes, es necesario revisar las reglas comunes que establece ley 20.087 en su Párrafo 2° del Capítulo II, que incorpora al Código del Trabajo los nuevos artículos 432 a 445, y que señala las normas aplicables a los procesos laborales existentes. A continuación nos referiremos sólo a las principales innovaciones que la reforma laboral incorpora en esta materia.

## 2.1 DISPOSICIONES COMUNES A TODO PROCEDIMIENTO.

### 2.1.1 Aplicación Supletoria del Código de Procedimiento Civil.

La ley 20.087 dispone en su artículo 432 que “En todo no lo regulado en este Código o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas

en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento." Esta norma es una reiteración de la supletoriedad que ya contenía el Código del Trabajo, a propósito del antiguo procedimiento, en el artículo 426 que señalaba que "sólo a falta de norma expresa establecida en este texto o en leyes especiales, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil". Existe un cambio en la redacción de la norma, sin embargo, el fondo de la disposición sigue siendo el mismo.

Por lo tanto, en caso de vacíos legales en el procedimiento laboral debemos recurrir a las normas del Código de Procedimiento Civil que establecen las disposiciones comunes a todo procedimiento civil y aquellas que se refieren al juicio ordinario de mayor cuantía. La excepción está constituida por el procedimiento de tutela laboral y el monitorio donde la aplicación supletoria se debe hacer, en primer lugar, a las disposiciones del procedimiento laboral de aplicación general y, luego de ello, se puede recurrir a las normas procesales civiles antes referidas.

La aplicación supletoria de las normas de los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil al proceso laboral reconoce un límite, cual es que dichas normas procesales civiles no sean contrarias a los principios formativos del proceso laboral contenidos entre los artículos 425 a 431. En caso que esta contradicción se presente será el juez quien decida la forma en que se practicará la actuación respectiva.

### 2.1.2 Actuaciones Procesales.

La reforma laboral, en el artículo 433, posibilita que las actuaciones procesales puedan realizarse por medios electrónicos que garanticen su adecuada realización. La excepción la constituyen las audiencias, las cuales sólo pueden realizarse mediante la comparecencia personal de las partes, esto con el fin de garantizar el respeto a la inmediación y la bilateralidad de la audiencia como principios formativos del procedimiento laboral.

Para que las actuaciones procesales se practiquen por medios electrónicos, se debe solicitar, por una de las partes al tribunal, ante lo cual este accederá a ello en la medida que el mecanismo electrónico elegido asegure la adecuada recepción, registro y control de la respectiva actuación judicial. De esta forma, se permite una agilización del proceso permitiendo, por ejemplo, que, a solicitud de parte, las notificaciones se realicen por correo electrónico, adecuando así el proceso laboral a las nuevas necesidades, utilizando de buena forma las tecnologías de la información y comunicaciones, también denominadas TICS, de manera que contribuyan a los fines de la administración de justicia.

### 2.1.3 Representación en juicio.

La principal innovación que la Ley 20.087 introduce en esta materia, dice relación con la continuidad que se le da al patrocinio y al mandato judicial constituido en el Tribunal de Letras del Trabajo. En efecto, éste se entenderá constituido para toda la prosecución del juicio en el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional, a menos que exista constancia en contrario. De esta forma, si el demandante obtiene una sentencia favorable en un juicio ante el Tribunal de Letras del Trabajo, cuya ejecución debe obtener en el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional no debe concurrir nuevamente, ahora al segundo tribunal, a conferir patrocinio y poder a su abogado, evitándose con esto un excesiva ritualidad del procedimiento.

### 2.1.4 Notificaciones.

En esta materia se aplica supletoriamente lo dispuesto por el Código de Procedimiento Civil en cuanto a notificaciones, de acuerdo al carácter supletorio que le otorga el artículo 432. Esto es de especial relevancia ya que el artículo 38 del Código de Procedimiento Civil dispone que las resoluciones judiciales sólo producen efecto en virtud de su notificación hecha con arreglo a la ley, salvo las excepciones legales.

La ley N° 20.087 regula las notificaciones en los artículos 436 a 442 estableciendo las siguientes modalidades:

- Notificación personal.
- Notificación personal especial.
- Notificación por avisos.
- Notificación por carta certificada.
- Notificación por estado diario.
- Notificación electrónica o por otros medios.

#### 2.1.4.1 Notificación Personal

Respecto de la primera notificación esta debe ser personal, siendo la principal innovación en esta materia, lo dispuesto en el artículo 436 en torno a que dicha actuación judicial se puede practicar por el funcionario que el juez determine, atendiendo las circunstancias del lugar en que funcione el tribunal y las restantes consideraciones que miren a la eficacia de la actuación. Lo anterior, sin perjuicio de la facultad de la parte interesada de encargar la notificación a un receptor particular. De esta forma, se consagró la gratuidad en esta materia sin eliminar la posibilidad, para quienes cuenten con los medios, de encargar a su costa la notificación. Se deja atrás lo que ocurría en el antiguo procedimiento, donde el antiguo artículo 436 del Código del Trabajo permitía a los receptores cobrar por la práctica de la diligencia el valor del respectivo arancel, salvo en los casos de privilegio de pobreza.

#### 2.1.4.2 Notificación Personal Especial.

Es un tipo de notificación contemplada en el artículo 437 para los casos en que no sea posible practicar la notificación personal y que se asemeja mucho a la notificación personal subsidiaria que el Código del Trabajo establecía en su artículo 431. Sin embargo, la gran diferencia radica en que la notificación personal especial no

requiere de resolución judicial que ordene la práctica de esta forma de notificación, agilizándose de manera notable esta diligencia con respecto a lo que ocurría en el antiguo procedimiento laboral. Opera en las siguientes situaciones:

1. Cuando no resulte posible practicar la notificación personal, por no ser habida la persona a quien debe notificarse;
2. Cuando el ministro de fe encargado de la diligencia establezca cuál es su habitación o el lugar donde ejerce su industria, profesión o empleo, y
3. tratándose de persona natural, que se encuentra en el lugar del juicio, de lo que dejará constancia.

Cumpliéndose estas condiciones se procede a practicar la notificación especial sin necesidad que el tribunal así lo ordene. En la práctica esta notificación se efectúa de la misma forma en que el artículo 431 del antiguo Código del Trabajo establecía que se debía practicar la notificación personal subsidiaria.

Cabe señalar que cuando se busque notificar la demanda al trabajador en el lugar donde ordinariamente preste sus servicios, esta notificación se debe hacer siempre en persona, si dicho lugar depende del empleador con el cual litigue.

#### 2.1.4.3 Notificación por avisos.

La notificación por avisos, reservada para la notificación de la demanda, se encuentra regulada en el artículo 439 y, como ya sabemos, procede en dos situaciones:

a) Cuando la demanda deba notificarse a persona cuya individualización o domicilio sean difíciles de determinar, o
b) Cuando el número de personas a que se deba notificar dificulte considerablemente la práctica de la diligencia.

El cambio introducido en la notificación por avisos dice relación con la eliminación de la exigencia de publicar el aviso en el Diario Oficial y en un diario de

circulación regional o nacional. Ahora el aviso se publica una sola vez, pudiendo hacerse únicamente en un diario de circulación regional o nacional, siendo gratuito para los trabajadores en caso de optar por el Diario Oficial. Además, ya no es necesario que la publicación se haga el día primero o quince de cada mes como lo exigía el antiguo artículo 433.

#### 2.1.4.4 Notificación por carta certificada.

Si bien es cierto, esta clase de notificación ya se aplica con anterioridad en otra área del Derecho como es el Derecho de Familia, es nueva en el Derecho Procesal del Trabajo. Se encuentra regulada en el nuevo artículo 440 el que prescribe que respecto de aquellas resoluciones en que se ordene la comparecencia personal de las partes, que no hayan sido expedidas en el curso de una audiencia, se notificaran por carta certificada. Esta notificación se entiende practicada al quinto día siguiente a la fecha de entrega de la carta en la oficina de correos.

Para que se pueda aplicar esta forma de notificación la ley establece como requisito que todo litigante deberá designar, en su primera actuación, un lugar dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funciona el tribunal respectivo. En caso de no hacerlo, las resoluciones que deben notificarse por carta certificada se notificarán por el estado diario, sin necesidad de petición de parte y sin previa orden del tribunal.

#### 2.1.4.5 Notificación por estado diario.

En esta materia no hay cambios, el estado diario sigue siendo la regla general en cuanto a notificaciones. En efecto, en el antiguo procedimiento el artículo 435 establecía esta regla, la cual actualmente se contiene en el nuevo artículo 441 que introduce la Ley N° 20.087. En virtud de ello, las resoluciones respecto de las cuales la ley no establezca una forma especial de notificación se entenderán notificadas a las partes desde que se incluyan en el estado diario.

#### 2.1.4.6 Notificación electrónica o por otros medios.

El artículo 442 permite que salvo la primera notificación al demandado, las restantes podrán ser efectuadas, a petición de la parte interesada, en forma electrónica o por cualquier otro medio que ésta señale. Esto es un cambio muy importante que abre una posibilidad de notificación más ágil que no existía en el antiguo procedimiento. Además, va en la dirección adecuada es hacer de las tecnologías de la información y comunicaciones, también llamadas "TICS", una herramienta que beneficie el desarrollo del proceso contribuyendo a la concreción de principios formativos del procedimiento como la celeridad y la desformalización, entre otros.

### 2.1.5 Incidentes

La oralidad, como uno de los principios formativos de la reforma procesal laboral, tiene implicancias en materia de incidentes abandonándose la exigencia que establecía el proceso laboral antiguo, en relación a que estos debían promoverse por escrito. En cambio, el artículo 443 establece que en el nuevo proceso laboral los incidentes de cualquier naturaleza deben promoverse, preferentemente, en la audiencia respectiva y resolverse de inmediato. Dicha disposición se pone en el caso de los incidentes que tengan su origen en situaciones ocurridas durante el transcurso de una audiencia. Sin embargo, también existen incidentes que se promueven a causa de hechos que no necesariamente ocurren durante una audiencia y que por esa circunstancia se deben promover por escrito.

## 2.2 El Procedimiento de Aplicación General.

La reforma contenida en la ley 20.087 establece en su párrafo 3°, entre los nuevos artículos 446 a 462 que incorpora al Código del Trabajo, el procedimiento de aplicación general en materia de justicia laboral, el cual es aplicable a todos los

asuntos derivados de las relaciones de trabajo que no se encuentren sujetos a tramitación en un procedimiento especial. Este procedimiento tiene como su referente más cercano, en nuestro ordenamiento, al nuevo proceso de familia vigente desde el año 2005 y que modificó sustancialmente la manera de impartir justicia en los asuntos regulados en el Derecho de Familia. En ambos se contemplan dos audiencias, primero, la preparatoria, donde, principalmente, se ofrecen los medios probatorios, se discute la admisibilidad tanto de la demanda como de las pruebas ofrecidas y se solicitan diligencias; la segunda, es la audiencia de juicio, en la cual se incorpora y analiza la prueba y se emite sentencia definitiva. A continuación revisaremos en que consisten las reglas de substanciación del procedimiento de aplicación general para así poder, posteriormente, entrar a un estudio profundo de la prueba en el siguiente capítulo.

### 2.2.1 Medidas Prejudiciales.

En la mayoría de los casos los procedimientos del trabajo se inician mediante demanda o denuncia, sin embargo, al igual que en materia civil, las medidas prejudiciales son un camino procesal que la Ley 20.087 consagra dentro de las reglas comunes como una forma de poner en movimiento a la jurisdiccional laboral. Su aplicación es excepcional, ya que mediante ellas el solicitante busca asegurar el resultado de la acción que se va a deducir, la protección de un derecho o la identificación de los obligados. De manera tal que, previa solicitud de parte, y cuando sea necesario a juicio del tribunal, se decretaran las medidas que sean necesarias para conseguir los fines antes señalados.

El requisito esencial para hacer procedente una medida prejudicial se encuentra establecido en el artículo 444, el cual exige al solicitante acreditar razonablemente el fundamento y la necesidad del derecho que se reclama. Ahora bien, si se busca que la medida prejudicial sea decretada por el tribunal sin notificación a la persona contra la cual se dicte, deben existir razones graves que hagan necesaria su dictación, sin las cuales no se puede proceder de esta forma. Una vez que se decretan sin previa

notificación, comienza a correr un plazo de cinco días para practicar dicha notificación, quedando sin valor la diligencia practicada en caso que no se haga.

Las medidas prejudiciales sólo son útiles cuando constituyen un paso previo o de preparación, para un posterior procedimiento jurisdiccional. En efecto, de nada sirve pedirlas si después no se interpone la respectiva demanda, pudiendo causar perjuicios innecesarios. En este último caso se pone el artículo 444 al disponer que *"si no se presentare la demanda en el término de diez días contados desde la fecha en que la medida se hizo efectiva, ésta caducará de pleno derecho y sin necesidad de resolución judicial, quedando el solicitante por este solo hecho responsable de los perjuicios que se hubiere causado".*

Presentada la demanda dentro del plazo de diez días antes señalado, si se mantienen las circunstancias que motivaron la medida prejudicial decretada se mantendrá dicha medida, ahora no como prejudicial sino como precautoria. Si no se presenta la demanda dentro de plazo, existe la posibilidad de mantener la medida prejudicial, siempre y cuando, existan motivos fundados o el demandante acredite el inminente término de la empresa o su manifiesta insolvencia, pudiendo el juez, en este caso, prorrogar la medida prejudicial por el plazo que estime necesario para asegurar el resultado del juicio.

### 2.2.2 Demanda, Contestación y Reconvención.

La demanda debe cumplir con los requisitos generales contemplados en el nuevo artículo 446 del Código del Trabajo, incorporado por la Ley 20.087, que prescribe los mismos requisitos que señala el 254 del Código de Procedimiento Civil para las demandas en los juicios civiles.

Una vez interpuesta la demanda el juez debe hacer un análisis de ella para efectos de determinar si la admite o no a tramitación. Lo primero, es revisar si es

competente o no para conocer de la demanda y, en caso de no serlo, así lo declarará, señalará el tribunal competente y le enviará los antecedentes.

Luego, si el juez estima que es competente para conocer del asunto debe proceder a examinar si de los antecedentes contenidos en la demanda se desprende claramente, la caducidad de la acción. De ser así, de oficio debe declarar la caducidad y no admitirá la demanda a tramitación respecto de esa acción.

Sin perjuicio que la prueba documental se puede ofrecer en la audiencia preparatoria, junto a la demanda se deben acompañar documentos que den cuenta de las actuaciones administrativas que se refieren a los hechos contenidos en ella. También cuando se demande a una institución de previsión o seguridad social, deberá acompañarse la resolución final de la respectiva entidad o de la institución fiscalizadora según corresponda, que se pronuncie sobre la materia que se demanda. En este segundo caso, si el demandante no acompaña dicha resolución final, el juez deberá rechazar de plano la demanda.

Admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria la que debe ser dentro de los treinta y cinco días siguientes a la fecha de la resolución que admite la demanda a tramitación, resolución que en la práctica será la misma donde se contenga la citación. Entre la notificación de la demanda y la fecha de la audiencia preparatoria deberán mediar, a los menos, quince días.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 452 de la Ley 20.087, el demandado deberá contestar la demanda por escrito, a lo menos, con cinco días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria. Esto es fruto de una modificación introducida a la Ley 20.087 a través de la Ley N° 20.260, promulgada el 29 de marzo de 2008, ya que, originalmente, la reforma al proceso laboral contemplaba la posibilidad de interponer oralmente la demanda durante la audiencia preparatoria o, por escrito, con un día de anticipación a ésta. La práctica evidenció la inconveniencia de la demanda oral debido, principalmente, a que no permitía al demandado preparar

una adecuada defensa, al no conocer los argumentos del demandante con la debida antelación a la audiencia preparatoria. Además, dificultaba al juez proponer las bases de una conciliación al no tener el tiempo suficiente para analizar las pretensiones de las partes. Si a lo anterior le añadimos que la contestación oral de la demanda también le restaba agilidad a la audiencia preparatoria, quedan claras las razones que llevaron a suprimir el derecho a demandar oralmente en sede laboral.[13]

La contestación deberá: 1) contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho en los que se sustenta; 2) las excepciones y/o demanda reconvencional que se deduzca; 3) pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta.

En caso que se deduzca demanda reconvencional, ésta sólo será procedente cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que esté íntimamente ligada a la demanda original. Con el fin de no alargar el proceso innecesariamente, se dispuso que la contestación a la demanda reconvencional, si no se hizo por escrito antes de la audiencia preparatoria, se haga durante esta audiencia, omitiendo la ley si ésta contestación se debe hacer de manera oral o por escrito. Teniendo presente a la oralidad, la celeridad y la desformalización como principios formativos del proceso laboral, debemos llegar a la conclusión que la contestación en este caso se hace de manera oral. De esta forma, quedará constancia en el proceso de la contestación sólo mediante lo consignado en el acta de la respectiva audiencia y la grabación del audio de la misma. En este aspecto la ley debió haber exigido que, sin perjuicio de contestarse oralmente la demanda reconvencional, se deba acompañar el texto escrito de la misma con el fin de incorporar de manera fiel al proceso sus fundamentos y , evitando recurrir al audio de la audiencia preparatoria cada vez que la respectiva no consigne de manera fidedigna la contestación del demandado reconvencional.

[13] En el Proceso de Familia, consagrado en la Ley N° 19.968, también se permitía la posibilidad de demandar oralmente. Sin embargo, se suprimió este derecho mediante la Ley N° 20.286 de 15 de septiembre de 2008, al constatarse problemas de similar índole a los que, posteriormente, enfrentó el proceso laboral.

### 2.2.3 Audiencia Preparatoria.

La audiencia preparatoria tiene por objeto poner fin a la etapa de discusión que comenzó con la interposición de la demanda, buscar la posibilidad de conciliación entre las partes, ofrecer la prueba que se va a rendir en la audiencia de juicio, determinar la admisibilidad de la misma y solicitar las diligencias probatorias que cada parte estime pertinentes.

La falta de comparecencia de una de las partes a la audiencia preparatoria no constituye un inconveniente para su realización aplicándosele al inasistente la institución de la rebeldía, afectándole, por ende, todas las resoluciones que se dicten en la audiencia, sin necesidad de ulterior notificación. Distinto es el caso que ninguna de las partes comparezca, asistiéndole a cada una el derecho de solicitar, por una sola vez, conjunta o separadamente, dentro de quinto día contados desde la fecha en que debió efectuarse, nuevo día y hora para su realización.

La audiencia preparatoria comienza con la relación somera que hace el juez de los contenidos de la demanda, la contestación y en su caso, también, de la demanda reconvencional y de las excepciones, siempre que estas últimas se hayan interpuesto dentro del plazo legal para contestar la demanda. Luego, el juez, cuando corresponda, dará traslado para la contestación de la demanda reconvencional y de las excepciones. Una vez evacuado el traslado por la parte demandante, el tribunal deberá pronunciarse de inmediato respecto de las excepciones de incompetencia, falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción o aquella en que se reclame del procedimiento. Las demás excepciones serán falladas en la sentencia definitiva, no suspendiéndose el curso del juicio por su interposición. Tratándose de defectos u omisiones que el demandante puede subsanar se le dará un plazo de cinco días con el fin de que lo haga, bajo el apercibimiento de no continuarse adelante con el juicio. La resolución que se pronuncie sobre las excepciones de

incompetencia, caducidad y prescripción sólo será susceptible de recurso de apelación cuando las acoja, apelación que debe interponer durante la audiencia y será concedido en ambos efectos para ser elevado a la Corte la que conocerá de el en cuenta.

Cuando el demandado no contestare la demanda, o de hacerlo no negare algunos de los hechos contenidos en el libelo, el juez, puede estimarlos como tácitamente admitidos. Si el demandado se allanare a una parte de la demanda oponiéndose a otras se continuará el juicio sólo respecto de aquellas materias en que hubo oposición, para esto el tribunal deberá consignar en una resolución las materias sobre las que no hubo oposición estimándose esta resolución como sentencia ejecutoriada lo que será certificado por el tribunal aplicándose lo dispuesto en el artículo 462, esto significa que de no ser cumplida la resolución en el plazo de cinco días el tribunal de oficio iniciará su ejecución conforme las reglas del juicio ejecutivo laboral.

De acuerdo a lo dispuesto por el N° 2 del artículo 453 una vez concluída la etapa de discusión, el juez llamará a las partes a conciliación proponiéndoles las bases de un posible acuerdo. Si se llega a un acuerdo, sea total o parcial, se dejará constancia de ello en el acta respectiva, la cual deberá ser firmada por el juez y las partes considerándose respecto de lo conciliado como sentencia ejecutoriada.

Habiéndose cumplido con los trámites de la etapa de discusión y el llamado a conciliación obligatorio no produciéndose ésta o llegándose sólo a un acuerdo parcial, el juez procederá a dictar la resolución que recibe la causa a prueba fijando los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. En contra de la resolución que reciba la causa a prueba sólo procederá el recurso de reposición el que debe interponerse en la misma audiencia y fallarse de inmediato, siendo esto un gran avance en torno a conciliar el principio de celeridad con el derecho de las partes a recurrir las resoluciones judiciales. En caso que no existan hechos que revistan el carácter de sustanciales pertinentes y controvertidos, el juez dictará sentencia de inmediato.

De acuerdo con los hechos a probar, fijados previamente por la interlocutoria de prueba, las partes deben proceder a ofrecer los medios probatorios que estimen pertinentes, así como a solicitar al tribunal las diligencias y oficios que consideren adecuados para acreditar los fundamentos de sus respectivas pretensiones. Es importante señalar que las partes no “incorporan” sino que “ofrecen”, ya que en la audiencia preparatoria las partes le señalan al tribunal cuales serán los medios de prueba de los que se valdrán, en la posterior audiencia de juicio, para acreditar lo alegado por ellas en la etapa de discusión. En cambio, “incorporar” dice relación con lo que ocurre en la audiencia de juicio, es decir, dar a conocer en profundidad los medios probatorios al juez, para que éste los analice mediante un contacto directo para luego ponderarlos de acuerdo a las reglas de valoración de la prueba. En definitiva, en la audiencia preparatoria se ofrecen y en la de juicio se incorporan o rinden los medios de prueba.

Entonces, luego de que se dicta la resolución que recibe la causa a prueba, las partes ofrecen sus medios de prueba comenzando por el demandante. A medida que se van ofreciendo los medios de prueba se pueden ir planteando discusiones acerca de su admisibilidad las cuales pueden producirse por tres razones: 1) por ser inconexo el medio probatorio ofrecido, ésto es, por no guardar relación directa con el asunto sometido al conocimiento del tribunal; 2) por impertinente, lo que ocurre cuando el medio probatorio no es necesario para la resolución del asunto, y; 3) por constituir prueba ilícita, lo cual sucede cuando el medio probatorio es obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales.

En la práctica las cuestiones sobre la impugnación de la prueba pueden plantearse a iniciativa del juez o de parte. La primera situación sucede cuando al ofrecer cualquiera de las partes algún medio probatorio el juez estime que debe excluirse por alguna de las razones enumeradas en el párrafo anterior. Ante la resolución del tribunal que excluye un medio probatorio, la parte que lo ofrece puede interponer recurso de reposición lo cual debe hacerse en la misma audiencia y fallarse por el juez de inmediato. La admisibilidad también puede ser discutida a iniciativa de

parte cuando, luego de que alguna de ellas termina de ofrecer sus medios probatorios, la otra parte antes de ofrecer los suyos señala al tribunal los motivos por los cuales ciertos medios probatorios de su contraparte le parecen inadmisibles. Cuando esta segunda situación ocurre, estamos ante un incidente que el juez debe tramitar dando traslado a la parte que ofreció el medio probatorio impugnado para que exponga lo que estime conveniente para llevar al juez al convencimiento que su prueba debe ser admitida. La resolución del tribunal que se pronuncie sobre la admisibilidad de un medio probatorio es susceptible de recurso de reposición el de que se debe interponer en la audiencia y ser fallado de inmediato por el tribunal.

Finalizada la etapa de discusión, recibida la causa a prueba, ofrecidos los medios probatorios y resueltos los asuntos acerca de su admisibilidad, el tribunal procederá en la misma audiencia a dictar la resolución que fija la audiencia de juicio la que debe celebrarse dentro de los treinta días siguientes, entendiéndose citadas las partes por el sólo ministerio de la ley.

### 2.2.4 Audiencia de Juicio.

Regulada a partir del artículo 454 de la Ley N° 20.087 esta etapa procesal tiene por objeto que cada parte rinda la prueba ofrecida en la audiencia preparatoria, hagan las observaciones que estimen convenientes tanto a la propia prueba como a la de la contraparte y, finalmente, que todos los medios probatorios sean conocidos por el juez con el fin de que este pueda ponderarlos de acuerdo a las reglas de la sana crítica tomando una decisión final en la sentencia definitiva.

La audiencia de juicio se inicia con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado. Esta regla se altera en los juicios sobre despido donde primero comenzará rindiendo su prueba el demandado, acreditando las causales que invocó para el despido, situación que se analizará más adelante en este trabajo.

El orden de recepción de las pruebas será el siguiente: documental, confesional, testimonial, y los otros medios ofrecidos, sin perjuicio que el tribunal pueda modificarlo por causa justificada. En esta etapa procesal también se puede impugnar oralmente la prueba, pero sólo la instrumental, para lo cual, se debe proceder de acuerdo a las mismas reglas que explicamos en el apartado anterior referidas a la impugnación de prueba en la audiencia preparatoria.

Practicada la prueba, las partes formularán oralmente, en forma breve y precisa, las observaciones que les merezcan las pruebas rendidas y sus conclusiones en lo que se conoce como alegatos de clausura. Su importancia es fundamental ya que a través de esta exposición, que hace cada parte, se puede relacionar toda la prueba rendida en el juicio con el fin de argumentar a favor de la posición que se sostiene en la proceso, ya sea, como demandante o demandado, con el fin de llevar al tribunal al convencimiento de que la pretensión que se reclama se encuentra de acuerdo a derecho y debe ser acogida en la sentencia definitiva. Además, si existe algún punto que, a juicio del juez, no se encuentre esclarecido y sea necesario para resolver el asunto, puede ordenar a las partes que lo aclaren, quedando constancia de ello en la respectiva acta de la audiencia.

Con todos los elementos necesarios para emitir un veredicto el juez debe apreciar la prueba de acuerdo a las reglas de la sana crítica, ésto es, de acuerdo a las máximas de la experiencia, las reglas de la lógica y los conocimientos técnicos y científicos. El juez puede emitir la sentencia en la misma audiencia de juicio verbalmente o dentro del plazo de décimo quinto día desde la realización de esta, en caso de necesitar mayor tiempo para tomar una decisión.

Una vez ejecutoriada la sentencia el tribunal puede proceder de oficio a su ejecución, en caso que no se acredite su cumplimiento dentro de quinto día, remitiéndola junto a sus antecedentes, cuando corresponda, al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional[14]. Además, cuando sea necesario se debe notificar a los entes

[14] El estudio del cumplimiento de las sentencias en materia laboral es una materia que escapa a los alcances de este trabajo. Para conocer detalladamente esto se recomienda recurrir a la Ley N° 20.087 que

administradores de los respectivos sistemas de seguridad social, con el objeto de que éstos hagan efectivas las acciones contempladas en la ley 17.332 o en el decreto ley N° 3.500 de 1980, según corresponda.

En conclusión, en condiciones óptimas de funcionamiento se estima que este procedimiento debería durar alrededor de sesenta días debido, principalmente, a la concentración y desformalización de las actuaciones y también al aumento del número de jueces del trabajo.

### 2.3 Procedimiento de tutela laboral.

Consagrado a partir del nuevo artículo 485 del Código del Trabajo que incorporó la ley 20.087 hasta el artículo 495, este procedimiento se encuentra concebido para todas las situaciones que ocurran en el marco de la relación laboral y que conlleven una afectación de ciertos derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en la Constitución Política de la República, que a juicio del legislador, deben ser protegidos mediante un procedimiento ágil. Según el artículo 485 las garantías protegidas son las siguientes:

**1)** El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona (art. 19 N° 1 C.P.R).

Al proteger este derecho fundamental se está dando un nuevo camino para el tratamiento de los casos de mobbing o acoso laboral que antes de la reforma sólo eran sancionados mediante recurso de protección, el cual constituía el único camino a seguir en estos casos. Ahora también se podrá proteger a través del procedimiento de tutela laboral.

Mediante el mecanismo de la tutela laboral también se puede limitar al empleador en el ejercicio del ius variandi, pudiendo el tribunal obligar al empleador a

---

incorpora al Código del Trabajo un Parrafo 4° titulado “Del cumplimiento de la sentencia y de la ejecución de los títulos ejecutivos laborales” que va desde el artículo 463 al 473.

poner fin al cambio de labores del trabajador en caso que esto lo afecte física o psicológicamente.

**2)** Derecho al respeto y protección de la vida privada y a la honra de la persona y su familia (art. 19 N° 4 C.P.R); y el derecho a la inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada (art. 19 N° 5 C.P.R.)

**3)** La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público (art. 19 N° 6 inciso 1° C.P.R.).

**4)** La libertad de emitir opinión e informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades, en conformidad a la ley, la que deberá ser de quórum calificado (art. 19 N° 12 inciso 1° C.P.R.).

**5)** La libertad de trabajo, el derecho a su libre elección y lo señalado en el inciso 4° del mismo artículo 19 N° 16 de la CP.R.[15]

Sin embargo, para obtener la tutela jurisdiccional de estos derechos no basta con la sola afectación de los mismos en que pueda incurrir el empleador en el ejercicio de sus propios derechos, sino que, en los términos del artículo 485 inciso tercero de la Ley N° 20.087, es necesario que la limitación del empleador al pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, que se encuentran amparados por la tutela laboral, sea una limitación sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. Las características que esta afectación debe reunir posibilitan que el juez pueda interpretar la norma aplicándola de manera correcta al caso concreto evitando situaciones absurdas derivadas de una

[15] Este inciso 4° del artículo 19 N° 16 de la Constitución señala que "Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos. La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas. Los colegios profesionales constituidos en conformidad a la ley y que digan relación con tales profesiones, estarán facultados para conocer de las reclamaciones que se interpongan sobre la conducta ética de sus miembros. Contra sus resoluciones podrá apelarse ante la Corte de Apelaciones respectiva. Los profesionales no asociados serán juzgados por los tribunales especiales establecidos en la ley."

aplicación rígida de las garantías constitucionales. Pero, por otro lado, se podría pensar que se deja abierta la puerta para que dichas garantías, en ciertos casos, puedan ser afectadas por el empleador en el uso de sus derechos, lo cual creemos se encuentra adecuadamente previsto por el legislador al establecer que la limitación de los derechos del trabajador debe respetar su contenido esencial. Con esto se evita una aplicación de esta norma bajo un criterio pro empleador que vaya en detrimento del trabajador que, como sabemos, casi siempre se encuentra en una posición desfavorable frente a su empleador, situación que el Derecho del Trabajo siempre busca equiparar mediante el sentido social de sus normas.

El procedimiento de tutela laboral se inicia por denuncia ya sea del propio afectado, de la organización sindical o de la Inspección del Trabajo. En efecto, si la Inspección del Trabajo en el uso de sus facultades fiscalizadoras toma conocimiento de alguna vulneración de derechos fundamentales, tiene la obligación de denunciar esta situación al tribunal competente y acompañar el informe de la fiscalización respectiva. Sin embargo, previamente a la denuncia debe iniciar una mediación entre las partes con el fin de corregir la situación. La denuncia es antecedente suficiente para iniciar un juicio por esta causa.

Respecto a la legitimación activa para denunciar, ésta corresponde, como ya dijimos, al trabajador, a la organización sindical respectiva o a la Inspección de Trabajo, pudiendo éstas dos últimas hacerse parte en el juicio. La excepción a esta regla se presenta cuando la vulneración de derechos fundamentales se haya producido con ocasión del despido, caso en el cual sólo trabajador afectado tiene la legitimación activa para solicitar la tutela correspondiente. El plazo para interponer la denuncia es de 60 días contados desde la vulneración alegada.

Dada la importancia de los derechos que están en juego en el procedimiento de tutela la ley señala que gozarán de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo tribunal. Esta preferencia, también, se extiende a los recursos que se interpongan en estos juicios.

Respecto de la tramitación de las denuncias el nuevo artículo 491 del Código del Trabajo que contempla la ley 20.087 es claro al decir que “admitida la denuncia a tramitación su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el párrafo 3°.”

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 el juez, de oficio o a petición de parte, puede decretar en la primera resolución que dicte la suspensión del acto impugnado, bajo apercibimiento del pago de una multa de 50 a 100 UTM. En este sentido, reviste especial importancia el informe de fiscalización que acompañe la Inspección del Trabajo, ya que si éste es concluyente se transformará en el mejor antecedente para poder paralizar los efectos del acto impugnado, lo cual constituye una medida cautelar de gran importancia si consideramos que contra la resolución que decreta esta medida no procede recurso alguno.

En caso que se acoja la denuncia el juez debe ordenar el pago de una indemnización que contempla el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo y la establecida en el artículo 163 del mismo cuerpo legal con el correspondiente recargo del artículo 168. Además el juez fijará otra indemnización que se suma a la anterior que va desde 6 meses hasta 11 meses de la última remuneración mensual. En el caso de despidos discriminatorios, contemplados en el artículo 2° del Código del Trabajo, que el tribunal califique por resolución fundada como graves, el trabajador puede optar entre la reincorporación o las indemnizaciones que acabamos de explicar.

Un tema de esencial importancia en el procedimiento d tutela laboral dice relación con la prueba de los indicios que establece el artículo 493 que implican una alteración importante al estándar probatorio del denunciante. Este aspecto lo trataremos con detalle en el capítulo IV de este trabajo.

### 2.3.1 Incompatibilidad de la tutela laboral y el recurso de protección.

Todas las garantías constitucionales que se resguardan mediante el mecanismo de tutela laboral también se encuentran protegidas por el recurso de protección consagrado en el artículo 20 de nuestra Constitución Política, sin perjuicio, que dicha acción constitucional protege, además, otros derechos fundamentales. Por lo tanto, el afectado por una infracción a las garantías protegidas por la tutela laboral, tiene dos acciones para impedir los efectos del acto perjudicial, surgiendo así, la interrogante acerca de si se puede intentar las dos acciones a la vez o se debe optar entre una de ellas.

La respuesta a esto se encuentra en el artículo 485 en su inciso 4° del Código del Trabajo modificado, según el cual el ejercicio de la acción de tutela laboral es incompatible con el recurso de protección. De acuerdo a esto, no se pueden intentar las dos acciones al mismo tiempo, como tampoco se puede, después de interpuesto el recurso de protección, intentar la acción de tutela basada en los mismos hechos. Esto sólo se podría si los hechos que sirven de fundamento a la acción que se interponga con posterioridad sean hechos nuevos que constituyan una afectación del derecho a la vida y la integridad física y psíquica. Esto no es más que una consagración de los efectos de la cosa juzgada en razón de que concurriendo la triple identidad no se puede ventilar más de una vez el mismo asunto controvertido entre las partes por lo que en caso de no haberse estipulado esto en la ley se habría llegado a la misma solución por la vía jurisprudencial.

Esta es una buena forma de llevar a la jurisdicción laboral asuntos que, anteriormente, eran conocidos solamente en las Cortes de Apelaciones, aligerando, en parte, la carga de trabajo de los tribunales de alzada. Sin embargo, el éxito de este mecanismo dependerá del desempeño de la nueva justicia laboral en el sentido que los trabajadores preferirán la tutela laboral sólo en el caso que el tiempo de duración de estos procedimientos sea menor que el de los recursos de protección. Esto es así, ya

que al final del día para los justiciables la rapidez en la resolución del conflicto es un bien de incalculable valor.

## 2.4 El Procedimiento Monitorio.

Este procedimiento, regulado a partir del artículo 496 del Código del Trabajo establecido por la ley 20.087, se encuentra establecido para las contiendas en que el monto de lo disputado sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales y aquellas sobre la ilegalidad del despido de la trabajadora sujeta a fuero maternal. El trabajador en esta materia puede elegir entre iniciar un procedimiento monitorio o acogerse a la tramitación del asunto en el procedimiento de aplicación general.

Este procedimiento se inicia mediante un reclamo que debe hacer el trabajador en la Inspección del Trabajo la que debe fijar un día y hora para la realización de un comparendo entre las partes. La finalidad de esto dice relación con agotar las posibilidades de llegar a un acuerdo entre las partes para evitar ingresar asuntos al sistema judicial que bien podrían resolverse en una instancia administrativa. En efecto, no es extraño que se inicie un procedimiento y en el transcurso de éste las partes lleguen a un acuerdo habiéndose desperdiciado tiempo y recursos que se podrían haber destinado a otras causas. Aquí subyace una intención de eficiencia en el gasto de los recursos disponibles.

Si el reclamante no asiste al comprendo fijado por la Inspección del Trabajo no se sigue adelante con el asunto archivándose los antecedentes. Lo anterior, no obsta que el trabajador pueda accionar directamente en un procedimiento de aplicación general acogiéndose a sus reglas.

En caso que el comparendo se realice las partes deben concurrir a el con todos los instrumentos probatorios con los que cuenten, especialmente por ejemplo, el contrato de trabajo, las liquidaciones de sueldo, la carta de notificación de despido, registros de asistencia, entre otros dependiendo de las circunstancias del caso. De lo obrado en el comparendo se levanta acta entregándose copia autorizada de ella a las partes asistentes.

Si no se produce conciliación entre las partes en el comparendo o este fuere parcial, como también en el caso que el reclamado no concurra, el trabajador puede interponer demanda ante el juez del trabajo competente de los plazos establecidos en los artículos 168 y 201 del Código del Trabajo.

En este caso cobra importancia el acta del comparendo ante la Inspección del Trabajo ya que este documento se debe acompañar en la demanda y servirá de antecedente al juez para imponerse de las circunstancias del caso. Esta exigencia no rige en el caso de la acción emanada del artículo 201.

Lo novedoso de este procedimiento es que, si el juez estima fundadas las pretensiones del demandante, las puede acoger inmediatamente, y en caso contrario, las puede rechazar de plano. Según el artículo 500 NCT, para emitir este tipo de resolución debe considerar, entre otros antecedentes, los siguientes antecedentes:

a) **La complejidad del asunto que se somete a su decisión**. Al respecto, cabe señalar que mientras mas complejo es el asunto controvertido menor es la posibilidad que la demanda sea acogida o rechazada de plano, dado que este tipo de conflictos exigen al juez conocer un mayor número de variables, tanto fácticas como jurídicas, para poder fallarlos.
b) **La comparecencia de las partes en la etapa administrativa.**
c) **La existencia de pagos efectuados por el demandado.**

De la resolución que acoge o rechaza de plano la demanda las partes pueden reclamar dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde su notificación, sin que proceda en contra de ella recurso alguno. Si se presenta dentro de plazo un reclamo, el juez debe citar a las partes a una audiencia única de conciliación y prueba, la que debe celebrarse dentro de los quince días siguientes a la presentación del reclamo.

En dicha audiencia única las partes deben incorporar todos sus medios de prueba y, en caso de comparecer a través de mandatario, este debe estar facultado para transigir. Si una de las partes no asiste la audiencia se desarrolla en su rebeldía.

Las resoluciones que se dictan en el procedimiento monitorio son susceptibles de ser recurridas a través de todos los recursos que establece el Nuevo Código del Trabajo, exceptuándose el recurso de unificación de jurisprudencia.

Como se puede ver el procedimiento monitorio ofrece un camino más expedito para tratar temas como los despidos injustificados, beneficiando así a los trabajadores de menos recursos que no se encuentran en condiciones de esperar sentencia en un procedimiento de aplicación general que tiene mas ritualidades y etapas que lo llevan a ser un poco más lento. Además, se evita que materias de complejidad más baja deban tramitarse en un procedimiento que busca que el juez maneje un mayor número de antecedentes, acogiéndose de esta forma a un procedimiento más sencillo y más efectivo para casos como estos.

La complejidad de las pretensiones del trabajador y el tiempo que esté dispuesto a esperar para verlas acogidas determinará finalmente su elección entre el procedimiento monitorio o el de aplicación general.

## 2.5 Procedimiento de Reclamación de Multas.

La Dirección del Trabajo tiene diversas facultades las cuales pueden estudiarse en cuatro grupos: facultades fiscalizadoras, sancionatorias, jurisdiccionales e interpretativas. El primer grupo de facultades, es decir, las fiscalizadoras, son ejercidas principalmente por los inspectores del trabajo, quienes en su calidad de ministros de fe pueden visitar cualquier lugar de trabajo con el fin de verificar el adecuado respeto de la legislación laboral. Cuando durante estas visitas se constata algún incumplimiento a la normativa vigente, el inspector procede de acuerdo a las facultades sancionatorias de la Dirección del Trabajo cursando la respectiva multa al empleador infractor.

Las sanciones que aplique la Dirección del Trabajo son reclamables mediante el procedimiento de reclamación de multas establecido en los artículos 503 y 504. Este procedimiento de reclamo ya se encontraba establecido con anterioridad a la dictación de la Ley 20.087, en los artículos 474 y 475 del Código del Trabajo. Sin embargo, la reforma procesal del trabajo introdujo ciertas modificaciones que es necesario revisar.

Anteriormente, el plazo para reclamar de la resolución administrativa que aplicaba una multa era de quince días. Esto fue modificado para introducir mayor claridad en el cómputo de este plazo, estableciéndose que estamos ante un plazo de días hábiles, evitándose cualquier discusión en torno a este tema.

Además, se suprimió el requisito de consignar la tercera parte de la multa para poder reclamar de ella ante el Juez de Letras del Trabajo.

Respecto de la legitimación pasiva de la reclamación también hay variaciones, puesto que la acción de reclamo ya no debe ir dirigida contra el Director del Trabajo sino que contra el Jefe de la Inspección Provincial o Comunal a la que pertenezca el funcionario que aplicó la sanción.

Presentada la reclamación contra la multa, el juez que conoce de ella debe verificar que se cumpla con dos requisitos copulativos:

- Que la reclamación se haya interpuesto dentro de plazo.
- Que se haya dirigido en contra del funcionario que corresponda.

Admitido el reclamo a tramitación, se debe determinar el procedimiento que regirá la tramitación del asunto. Para esto se debe atender a la cuantía de la multa que está siendo objeto del reclamo. En efecto, el artículo 503 en su inciso 4° dispone que tratándose de multas inferiores a diez ingresos mínimos mensuales el procedimiento a aplicar será el monitorio. En cambio, cuando la multa reclamada supera la cuantía señalada el asunto debe tramitarse de acuerdo a las reglas del procedimiento de aplicación general.

En cuanto a la sentencia que se pronuncie con ocasión de un juicio por reclamación de multas será procedente el recurso de nulidad de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 503 inciso final que se remite al artículo 502. No procede la apelación dada la limitación que se ha hecho de este recurso en el nuevo proceso del trabajo. La causal para recurrir de nulidad respecto de esta sentencia definitiva se encuentra en el artículo 477 que hace procedente este recurso cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derecho o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en la dispositivo del fallo.

## CAPÍTULO III
## PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCEDIMIENTO APLICABLES A LA PRUEBA

En el mundo existe una diversidad de sistemas procesales, siendo los principales sistemas el latino, el del common law, el soviético y el oriental, cada uno de los cuales tiene características propias que los diferencian entre sí. Dependiendo de la raigambre histórico-jurídica y de la configuración de sus procedimientos judiciales, cada país manifestará su pertenencia a un determinado sistema procesal, en el caso de Chile al Sistema Latino. Para poder entender las diferencias entre estos sistemas sin tener que entrar en una explicación detallada de cada uno de ellos, es necesario recurrir al análisis de los mismos bajo un criterio único, que nos permita, de manera concisa, comprender sus semejanzas y diferencias. Este criterio al cual se debe echar mano, son los principios formativos del procedimiento a través de los cuales captamos las principales características de cada uno.

Siguiendo al profesor Maturana los principios formativos del procedimiento "son las diferentes orientaciones que sigue cada nación para constituir su sistema procesal"[16]. Estos principios no sólo sirven para estudiar los sistemas procesales sino que también son de gran utilidad en el estudio de los procedimientos judiciales en particular.

Si bien es cierto, cada nación da preeminencia a algunos principios sobre otros, configurando la llamada "unidad procesal" al responder los diversos procedimientos a los mismos principios, también es verdad que en cada procedimiento, los principios formativos se concretan de manera diversa en atención a que cada uno tiene su propia finalidad. Por esta razón, se dice que entre los procedimientos de cada país hay una

[16] Maturana Miquel, Cristián, "Aspectos Generales de la Prueba", Separata de Estudio, Departamento de Derecho Procesal, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, Septiembre de 2006, Pág. 40.

relación de unidad y no de identidad [17] ya que los principios formativos que los inspiran son los mismos, pero los procedimientos son diferentes ya que con cada uno de ellos se persiguen fines diferentes. De esta forma, los principios formativos constituyen criterios que permiten diferenciar al procedimiento laboral de los demás procedimientos de nuestro ordenamiento jurídico.

Los principios formativos nunca se manifiestan de manera absoluta en un procedimiento, siempre se encuentran atenuados por otros principios que permiten la existencia de un sistema procesal eficaz. La aplicación estricta de un principio sin dar cabida al opuesto, hace ineficiente al procedimiento alejándolo de la propia finalidad que persigue.

En el presente capítulo se busca estudiar la prueba en el procedimiento laboral de aplicación general, a través de los principios formativos del procedimiento, criterio que nos permitirá un estudio tanto práctico como teórico de esta etapa procesal. Los principios formativos que nos servirán de guía para dicho estudio serán los siguientes:

1. Bilateralidad de la audiencia.
2. Impulso procesal de oficio.
3. Oralidad.
4. Inmediación.
5. Buena Fe.

[17] Ídem.

## 3.1 Principio Formativo de la Bilateralidad de la Audiencia.

### 3.1.1 Concepto.

La bilateralidad de la audiencia dice relación con la equiparación de los derechos entre las partes en el sentido que todas ellas y, en especial el sujeto pasivo, tienen derecho a saber que existe un procedimiento en su contra y la posibilidad de ser oídas. Lo fundamental de la bilateralidad es otorgar a las partes igual acceso al ejercicio de sus facultades en el proceso, sin importar si éstas efectivamente ejercen o no sus derechos. La igualdad está en la posibilidad de ejercicio y no en el ejercicio mismo del derecho, ya que cada parte es libre para ejercer o no sus facultades[18]; siendo la institución de la rebeldía el ejemplo más radical de las consecuencias que tiene, en este caso para el demando, no ejercer sus derechos en oportunidad y forma.

Como contrapartida al principio de la bilateralidad está el de la unilateralidad de la audiencia el cual se presenta en aquellos procedimientos en que se priva a una o todas las partes de ejercer sus derechos durante su desarrollo. Lo más común es que se manifieste impidiendo que el demandado pueda ejercer sus derechos, lo cual no obsta a que la privación pueda ser más amplia llegando incluso a afectar a todas las partes.

### 3.1.2 Aplicación de este principio.

La bilateralidad de la audiencia es un principio formativo inspirador de todo el sistema procesal de nuestro país predominando claramente sobre la unilateralidad y recibiendo consagración constitucional mediante el derecho a la igualdad ante la ley y el debido proceso en el artículo 19 N° 3 de la Constitución. Por lo anterior, no es extraño que aún antes de la reforma procesal laboral la bilateralidad de la audiencia fuese recogida ampliamente en el antiguo proceso laboral.

[18] Maturana Miquel, Cristián, Ob. Cit., Pág. 40 y 41.

Reafirmando lo anterior, en materia probatoria dentro del nuevo proceso laboral de aplicación general, tiene amplio predominio el principio de la bilateralidad de la audiencia. Lo anterior queda en evidencia al consagrarlo la misma Ley N° 20.087, expresamente en el artículo 425 que incorpora al Código del Trabajo, como uno de los principios formativos de los procedimientos laborales. Ahora bien, veamos como se traduce la bilateralidad de la audiencia en lo que respecta a la etapa de prueba.

**a)** La resolución que recibe la causa a prueba da inicio a la etapa de probatoria, estableciendo los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. En el proceso laboral esta resolución se dicta durante la audiencia (audiencia preparatoria en el nuevo proceso de aplicación general), de manera oral notificando, en el acto, personalmente a las partes (artículo 453 N°3 del Código del Trabajo). Esta forma de notificación de la interlocutoria de prueba garantiza la bilateralidad de la audiencia al poner esta resolución en conocimiento de todas las partes. Con esto se le da a ambas el mismo derecho a interponer recurso de reposición en el caso que alguna de ellas se vea perjudicada, ya sea por los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos contenidos en ella, o bien, porque el tribunal estime que no hay hechos que reúnan estas características, negándose a dictar la resolución que recibe al causa a prueba.

**b)** Luego de dictada la resolución que recibe la causa a prueba, cada parte tiene la misma oportunidad para ofrecer los medios de prueba que piensa rendir en la audiencia de juicio (453 N°4 del Código del Trabajo).

**c)** Siempre que se promueva un incidente durante la audiencia preparatoria con el fin de impugnar uno de los medios probatorios de la otra parte, el juez, antes de fallar el incidente, debe dar traslado a la parte que ofrece la prueba impugnada para que exponga lo que estime conveniente. Luego de ésto el juez debe fallar el incidente de inmediato.

**d)** Durante la audiencia de juicio y sólo respecto de la prueba documental, las partes pueden formular impugnaciones orales a la prueba de la contraria, las

cuales se deben tramitar de la misma forma señala en la letra anterior (454 N°2).

**e)** La bilateralidad de la audiencia en materia probatoria también se manifiesta respecto de cada medio en particular, así por ejemplo:

- Respecto de la prueba testimonial cada parte tiene derecho a presentar el mismo número de testigos (4 testigos como máximo por cada parte).
- En el caso que se rinda prueba pericial, el informe del perito debe ser puesto en conocimiento de las partes con al menos tres día de anticipación a la audiencia de juicio (artículo 453 N° 8 inc. 5°). Así los abogados tienen el tiempo necesario para analizar toda la prueba que se presentará en la audiencia de juicio.
- La exhibición de documentos ordenada por el tribunal debe realizase durante la audiencia de juicio. La ley en su artículo 453 N° 5 sanciona cuando, sin causa justificada, no se presentan los documentos que legalmente deben obrar en poder de una de las partes, estimando probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba decretada.

Así son muchos más los casos en que el principio de la bilateralidad de la audiencia se manifiesta respecto de cada medio probatorio, los cuales serán revisados en el capítulo IV de este trabajo donde se analizará detalladamente la regulación de cada medio de prueba en particular.

Como hemos visto, la bilateralidad de la audiencia es el principio que domina nuestro ordenamiento jurídico-procesal y, por ende, también la etapa probatoria no sólo en el nuevo procedimiento laboral de aplicación general sino que también en todos los procedimientos laborales. Sin embargo, esto no impide que existan casos en los cuales, en atención a los fines del proceso, el legislador haya morigerado este principio haciendo aplicable, en ciertos momentos, la unilateralidad de la audiencia. Ejemplo de estos casos es:

- La posibilidad que tiene el tribunal de llevar a efecto medidas cautelares antes de notificar a la persona contra quien se dictan, siempre y cuando existan razones graves para ello. El plazo máximo de duración de estas medidas es de cinco días, si dentro de ese plazo no se notifica al afectado, la medida quedará sin efecto. Estas medidas cautelares se pueden decretar a todo lo largo del juicio por lo que nada obsta su dictación dentro de la etapa de prueba. Esto podría suceder, por ejemplo, si entre la audiencia preparatoria y la de juicio ocurren hechos graves que hagan procedente que se dicte una medida cautelar de urgencia en favor de una de las partes.

## 3.2 Principio Formativo del Impulso Procesal de Oficio.

### 3.2.1 Concepto y aplicación.

En el antiguo procedimiento laboral, basado en el procedimiento civil, el impulso procesal corresponde a las partes quienes son las encargadas a hacer las gestiones procesales necesarias para el avance del juicio y la dictación de la sentencia definitiva. De acuerdo al profesor Maturana "el principio dispositivo consiste en que la intervención del juez en el proceso, en el inicio de éste y, en general su actividad en el mismo se encuentra condicionada a la actuación y requerimiento de las partes".[19]

El principio dispositivo comprende la libertad de las partes en cuanto a la disposición sobre sus derechos y su decisión de ejercerlos o no (principio dispositivo propiamente tal); la facultad de las partes de determinar en la etapa de discusión el alcance y contenido del conflicto sometido al conocimiento del tribunal (principio de presentación por las partes); y, finalmente, la facultad de las partes de cuidar el adelanto del procedimiento (principio de impulso de las partes).[20]

En el nuevo procedimiento del trabajo se hizo un cambio radical en este aspecto, dotando al juez de mayores facultades en cuanto al avance del juicio. Tanto

[19] Maturana Miquel, Cristián, Ob. Cit., Pág. 49
[20] Ídem., Pág. 50

es así, que el artículo 425 reconoce expresamente la primacía del principio formativo del impulso procesal de oficio, cambiando el eje sobre el cual avanza el proceso. Se pasa desde la actividad de las partes, como motor impulsor, al juez como titular de la carga procesal de propender a un avance en la solución del conflicto. Aún más explícito, es el artículo 429, el cual prescribe que "el tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio", además, el inciso segundo del mismo artículo señala que "el tribunal corregirá de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio y adoptará las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento", y continúa disponiendo que "adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento". Con esto se zanjó un debate doctrinario y jurisprudencial en torno a que no procede la institución del abandono del procedimiento en el proceso laboral, acentuándose el impulso procesal de oficio.

Para entender la razón del predominio del impulso procesal de oficio, es necesario recurrir a la tramitación del proyecto de ley, que culminó en la Ley N°20.087. Durante el análisis del proyecto de ley en la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia de la Cámara de Diputados, expuso el abogado Diego Corvera Vergara, en representación de la Asociación Gremial de Abogados Laboralistas quien señaló, en aquella oportunidad, que "con el nuevo proceso que se pretende implementar, ya no se adaptan instituciones civiles al ámbito laboral, sino que se cambia radicalmente la óptica con que el tribunal debe funcionar y guiar el procedimiento judicial, adoptando un rol de director e impulsor del mismo."[21]

Durante la discusión en sala del proyecto, el diputado Pedro Muñoz al referirse a los objetivos de la reforma expresó que "la concentración y el impulso procesal apuntan a tener juicios más breves, que no se dilaten eternamente con prácticas de litigación abusiva, generalmente de la parte más poderosa"[22]. En definitiva, se busca,

[21] Historia de la Ley N°20.087, Pág. 167.
[22] Idem, Pág.239.

por un lado, un proceso con características propias y no derivadas del procedimiento civil y, por otro, mayor rapidez en la resolución de los conflictos.

En relación a la aplicación del impulso procesal de oficio en materia probatoria, encontramos una importante novedad que fue presentada en el mensaje del Ejecutivo en los siguientes términos: “en cuanto al impulso procesal de oficio, se prescribe entre otras materias, que el juez podrá decretar las pruebas que sean necesarias aún cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará aquellas que considere inconducentes”. Esto se reafirma en el artículo 429 el cual dispone que el tribunal “decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes.” El artículo 453 N°9 va en la misma dirección al disponer que en la audiencia preparatoria “el juez de la causa podrá decretar diligencias probatorias, las que deberán llevarse a cabo en la audiencia de juicio”. De esta forma, el juez viene a suplir la actividad probatoria de las partes en la medida que esta sea insuficiente para acreditar los hechos que sean base de la pretensión.

En nuestra opinión resulta inconveniente que el tribunal decrete pruebas no ofrecidas por las partes. Esto puede afectar, gravemente, la imparcialidad del juez, al realizar éste una actividad procesal que es propia de las partes, supliéndolas cuando, a su juicio, no ofrecen la prueba suficiente para acreditar los hechos que sirven de base a su pretensión. La labor del tribunal debe consistir más bien en proporcionar las condiciones que garanticen que el debate entre las partes se desarrollará y resolverá con absoluta imparcialidad. Cuando el tribunal suple a las partes entonces se altera esta imparcialidad y se inclina la balanza de forma inadecuada.

Finalmente, el principio del impulso de oficio en materia probatoria lo podemos ver el en artículo 430 que faculta al juez para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude procesal, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias. Todas estas situaciones pueden ocurrir durante la etapa de prueba, por lo que las medidas tendientes a impedirlo tendrán lugar en esta etapa procesal.

## 3.3 Principio Formativo de la Oralidad.

### 3.3.1 Concepto.

Frente a la oralidad como principio formativo existen como contrapartida, los principios de escrituración y el de la protocolización. La diferenciación entre estos principios formativos dice relación con el medio de comunicación utilizado entre las partes y el tribunal. Si el procedimiento se realiza mediante el contacto directo y verbal entre el juez y las partes regirá entonces el principio de la oralidad. Por el contrario, si esta comunicación es escrita el principio rector será la escrituración. Entre la oralidad y la escrituración se ubica el principio de la protocolización según el cual las actuaciones se verifican de forma verbal, pero dejándose constancia escrita de las mismas.

Como sabemos, los principios formativos del procedimiento nunca se manifiestan de manera absoluta sino que siempre conviven con otros principios del sentido contrario, permitiéndonos explicar los equilibrios y preeminencias presentes en un proceso jurisdiccional.

En el nuevo proceso laboral de aplicación general se manifiestan estos tres principios. Por un lado, la demanda que da origen al proceso y su contestación se hace de forma escrita, y por otro, las audiencias y las actuaciones que ocurren en ellas se desarrollan verbalmente y, finalmente, de cada audiencia se levanta un acta que contiene los principales puntos tratados en éstas.

Sin embargo, existe una preeminencia de la oralidad por sobre los demás principios ya que el artículo 425 prescribe que “los procedimientos del trabajo serán

orales, públicos y concentrados", lo cual evidencia la preferencia del legislador para que las actuaciones se realicen oralmente. Lo señalado queda muy claro en el inciso segundo del mismo artículo, que refuerza esta idea al señalar que "todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley", es decir, las notificaciones siempre serán orales salvo que la ley para un caso específico disponga lo contrario.

### 3.3.2 Aplicación de la Oralidad en Materia Probatoria.

En materia probatoria podemos decir que se manifiesta el principio de la oralidad y el de la protocolización. La escrituración, como principio formativo, se puede encontrar en la etapa de discusión donde la demanda y su contestación se deben presentar por escrito, siendo a través de este medio por el cual el tribunal toma conocimiento de la pretensión del demandante y la defensa del demandado. Posteriormente, con esta información el juez propondrá a las partes las bases de un acuerdo en el llamado a conciliación que efectúa durante la audiencia preparatoria. Cabe señalar que en un principio el proyecto de ley que culminó en la promulgación de la Ley 20.087, contemplaba la posibilidad de contestar la demanda en forma oral durante la audiencia.

La etapa de prueba, que transcurre durante la audiencia preparatoria, y la de juicio, se desarrolla de forma oral levantándose acta con los principales puntos tratados en cada una de estas audiencias. No se contempla en esta etapa la comunicación escrita entre el juez y las partes, todo es oral, protocolizado en actas y almacenado en archivos de audio. Las siguientes son las manifestaciones de los principios formativos de la oralidad y la protocolización en la etapa de prueba del procedimiento laboral de aplicación general:

- El recurso de reposición en contra de la resolución que recibe la causa a prueba se debe interponer de forma oral y ser fallado de inmediato (artículo 453 N° 3). Aunque la ley no diga que se debe interponer de forma oral se entiende

que así es, ya que tampoco exige que se deba hacer por escrito, ante lo cual se aplica el artículo 425 inciso segundo que señala que “todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley” y no existe ninguna disposición que contemple que se deba interponer por escrito o que, al menos, de a entender ésto.

- Tanto la audiencia preparatoria como la de juicio son orales por lo que el ofrecimiento de los medios probatorios durante la primera y, la rendición de la prueba durante la segunda se hacen de forma oral.
- Los incidentes que se susciten durante estas audiencias, y que digan relación con la prueba (por ejemplo: la impugnación de pruebas), por aplicación del artículo 443, se deben interponer -preferentemente- en la audiencia respectiva de manera oral y fallarse de inmediato por el juez, de lo cual quedará registro en el acta. Una excepción a ésto la podemos encontrar interpretando el artículo 443, a contrario sensu, ya que si los incidentes deben promoverse -preferentemente- en la audiencia respectiva, quiere decir que hay otros que no necesariamente se promueven durante la audiencia. Este, claramente, es el caso de las excepciones a la demanda que el demandado debe interponer en el escrito de contestación para ser falladas en la audiencia preparatoria, previo traslado al demandante. Pero llevando este mismo razonamiento a la prueba, respecto a ella también se pueden producir incidentes originados por hechos o antecedentes que sucedan o lleguen a conocimiento de una de las partes con posterioridad a la audiencia preparatoria. Es el caso de medios probatorios obtenidos con infracción a las garantías constitucionales (prueba ilícita), pero cuya obtención irregular llegue a conocimiento de la parte contraria con posterioridad a la audiencia preparatoria donde ya fue aceptado para ser presentado en la audiencia de juicio. En situaciones como ésta, el incidente de impugnación de prueba será promovido con posterioridad a la audiencia preparatoria, por escrito, y no de forma oral como es la regla general.
- Tanto del ofrecimiento de pruebas durante la audiencia preparatoria como la rendición de las mismas en la audiencia de juicio, queda registro escrito en el acta de la respectiva audiencia.
- Las observaciones a la prueba se hacen de manera verbal (artículo 454 N° 9).

## 3.4 Principio Formativo de la Inmediación.

### 3.4.1 Concepto y Aplicación.

Según el profesor Eduardo Pallares “el principio de la inmediación consiste esencialmente en que el juez esté en contacto personal con las partes: reciba las pruebas, oiga sus alegatos, los interrogue, etc., sin que intervenga agente intermediario alguno.” [23]

En la vereda opuesta se encuentra el principio de la mediación que para el mismo autor “es aquél en que el juez no tiene contacto directo con las partes, con el material de la causa y prueba rendida en ella, sino que toma conocimiento y tiene contacto a través de un agente intermediario”. [24]

La reforma procesal laboral al establecer procedimientos orales da plena aplicación al principio de la inmediación, al estructurar los juicios en audiencias que permiten el contacto directo del juez con las partes y las pruebas. Esto ocurre en el procedimiento de aplicación general que se desenvuelve en dos audiencias, que permiten al juez conocer a las partes, escucharlas y revisar –directamente- las pruebas sin que entre él y ellas exista un intermediario.

Esto reviste especial importancia en materia probatoria respecto de la prueba testimonial ya que la inmediación le da la oportunidad al juez de escuchar el testimonio de los testigos, lo que no ocurre en el antiguo procedimiento. La ley incluso contempla la posibilidad para el juez de hacer preguntas a los testigos o pedirles que aclaren sus

[23] Pallares, Eduardo, “Diccionario de Derecho Procesal Civil”, Editorial Porzua S.A., México, 1956, Pág. 525.
[24] Pallares, Eduardo, Ob. Cit. Pág. 525.

dichos (artículo 454 N°6), facultad que también se extiende respecto de los absolventes (artículo 454 N° 4 inciso segundo).

Conocer directamente los medios probatorios permite al juez ponderarlos de manera más adecuada, considerando variables como el contexto en que son presentados o el tenor de las declaraciones hechas, lo que al final del juicio se traducirá en una decisión final más acertada, reduciendo los márgenes de error al mínimo.

## 3.5 Principio Formativo de la Probidad o Buena fe.

### 3.5.1 Concepto y Aplicación.

Siguiendo en esto al profesor Mosquera "el principio de 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 utilizado dolosamente por la o las partes, para lograr objetivos ilícitos". [25]

La Ley 20.087 en su artículo 430 ubicado dentro del Capítulo II bajo el Párrafo 2° titulado "De los principios formativos del proceso" habla de la buena fe, exigiendo que los actos procesales se ejecuten de acuerdo a ella y dándole facultades amplias al juez para adoptar las medidas necesarias con el fin de evitar el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias. Respecto a estas últimas, el juez puede rechazarlas de plano, pudiendo la parte afectada reponer la resolución que declara su actuación como dilatoria.

En materia probatoria, dentro del nuevo proceso laboral de aplicación general vemos el principio de buena fe plasmado en diversas disposiciones, a saber:

[25] Mosquera Ruiz, Mario, "Ideas Generales en Torno a los Principios Formativos del Procedimiento", Apuntes de Clases, septiembre de 1984, Pág. 38.

- El artículo 430 dispone que “los actos procesales deberán ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho las actuaciones dilatorias.” La ley incluso va más allá dándole la posibilidad al juez de rechazar de plano las actuaciones que considere dilatorias.
- De acuerdo al artículo 454 N° 5 inciso 4 los testigos deben declarar bajo juramento o promesa. El juez, previamente, debe darles a conocer que en caso de mentir se exponen a las sanciones que por el delito de falso testimonio contempla el artículo 209 del Código Penal.
- En el artículo 453 N° 4 inciso tercero le quita todo valor probatorio a las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, por medios ilícitos o con infracción de los derechos fundamentales.

## CAPITULO IV
## LA PRUEBA

### 4.1 La Prueba. Concepto e Importancia.

Los conflictos son un asunto común de la vida en sociedad, algunos son simplemente personales, pero otros tienen aspectos jurídicamente relevantes que, ante la incapacidad de las personas de resolverlos de manera justa, sin lesionar los derechos ajenos, terminan siendo ventilados en los órganos jurisdiccionales.

Puede haber conflictos que contengan sólo elementos fácticos sin ninguna variable jurídica siendo, en este caso, simplemente personales pero, por otro lado, existen los conflictos de relevancia jurídica los cuales, aparte de poseer elementos de derecho, siempre tienen factores de hecho que a menudo son de la mayor importancia. Esta última clase de disputas son las que llegan a conocimiento de los tribunales de justicia. Por lo tanto, en cada juicio existen elementos de hecho y de derecho que el juez debe considerar para resolver el asunto sometido a su conocimiento.

El conflicto se centrará, casi siempre, en los hechos sostenidos por las partes en la demanda, la contestación y las excepciones. La prueba recaerá sobre ellos y no versará acerca del derecho debido a que el ordenamiento jurídico presume que todos conocemos la ley (artículo 8° del Código Civil). La excepción a lo anterior son los casos que la ley se remita a la costumbre (artículo 2° del Código Civil) o que se invoque por una de las partes derecho extranjero, debiendo probarse la costumbre o el derecho extranjero respectivamente. En definitiva, en un juicio se discutirá la veracidad de los hechos y la forma en que se debe aplicar a ellos el derecho.

Las normas jurídicas contienen dos elementos: un supuesto de hecho y una consecuencia. Ante la probabilidad de que un hecho pueda ocurrir en el futuro la ley le

asigna consecuencias jurídicas, es decir, en la medida que se verifique el supuesto de hecho previsto se producirá la consecuencia jurídica que estipula la ley. Las partes buscan que se aplique una determinada norma jurídica, por lo que deberán probar el hecho que configura el supuesto que la norma exige para que se produzca la consecuencia jurídica contemplada en ella.

Todo esto lleva a pensar que la prueba es la parte central en todo juicio, puesto que es en esa etapa donde cada parte debe demostrar la veracidad de los hechos que sustentan su pretensión.

Sin perjuicio que existen muchas definiciones de prueba, podemos entender que es "el conjunto de actos procesales que se realizan en el proceso para los efectos de permitir al tribunal alcanzar la convicción acerca de la existencia de ciertos hechos necesarios para la solución de un conflicto."[26]

En resumen, con la prueba se busca acreditar los hechos que sustentan las pretensiones de cada parte, con el fin de subsumirlos en las leyes decisorias de la litis y llevar al juez a la convicción que le permita declarar el efecto jurídico pedido.

No es el propósito de este trabajo ahondar demasiado en las generalidades de la prueba, como sería su evolución histórica y las discusiones sobre el concepto de prueba. Solo abordamos estos aspectos en cuanto nos parece relevante para la investigación que aquí se presenta. Es por ésto, que en lo relativo al objeto de la prueba y la carga de la prueba se intentará ser lo más breve posible sin que esto vaya en desmedro de la profundidad del análisis.

### 4.2 Objeto de la Prueba.

Como explicamos anteriormente, el conflicto se desarrolla en torno a la veracidad de los hechos sostenidos por las partes durante la etapa de discusión y que

[26] Maturana Miquel, Cristián, Ob. Cit., Pág 13.

sustentan las pretensiones antagónicas. En consecuencia, el objeto de la prueba son los elementos fácticos en que las partes fundan sus pretensiones, cuya ocurrencia o inexistencia debe ser probada para configurar el supuesto de hecho que lleve al tribunal a declarar el derecho que se alega.

Los hechos sostenidos en la demanda y su contestación son el objeto de la prueba, las partes deben acreditarlos para así obtener que el tribunal declare un derecho a su favor. El objeto de la prueba es el centro de la disputa.

Pero ¿qué entendemos por hecho?. La respuesta es de trascendental importancia puesto que no es lo mismo un hecho de la vida diaria que un hecho que se debe acreditar en juicio. Rosemberg nos dice que los hechos son "los acontecimientos y circunstancias concretos, determinados en el espacio y en el tiempo, pasados y presentes, del mundo exterior y de la vida anímica que el derecho objetivo ha convertido en presupuesto de un efecto jurídico".[27]

Un hecho es relevante para las partes cuando constituye el supuesto fáctico de una norma jurídica que forma parte de las pretensiones que se busca sean amparadas en la sentencia. En cambio, serán objeto de prueba los hechos que, además de revestir la característica anterior, sean sustanciales, pertinentes y controvertidos. Para el profesor Mosquera[28] ésto se explica de la siguiente forma:

- Hecho sustancial: Es aquél que integra en forma tan esencial el conflicto que sin su prueba no se puede adoptar resolución alguna.

- Hecho pertinente: Es aquél que, sin integrar esencialmente el conflicto, se vincula a él y es necesario para la resolución del órgano jurisdiccional.

[27] Rosemberg, Leo, "Tratado de Derecho Procesal Civil", Tomo II, Buenos Aires, 1995, Pág. 209.
[28] Morales, Eduardo, "Explicaciones de Derecho Procesal", Tomo II, Basadas en las clases del profesor Mario Mosquera Ruiz, memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, 1987, Pág. 145.

- Hecho controvertido: Es aquél respecto del cual existe discrepancia entre las partes acerca de la existencia de la forma en que él ha acaecido.

Así como existen hechos que deben probarse, también los hay de aquéllos que no requieren de prueba alguna, siendo para Mosquera los siguientes:

- Hechos públicos y notorios: son de conocimiento de la generalidad de los miembros de una comunidad en un momento determinado.

- Hechos evidentes: Se vinculan a la idea de progreso científico, no requieren ser probados por estar incorporados al acervo cultural del juez.

- Hechos no sustanciales ni pertinentes: De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 318 del Código de Procedimiento Civil, que recibe aplicación supletoria en materia procesal laboral, estos hechos no son objeto de prueba.

- Hechos consensuados por las partes: Son hechos sobre los cuales no hay controversia, resistencia ni oposición entre las partes.

En consecuencia, serán objeto de prueba los hechos afirmados por las partes durante la etapa de discusión, que tengan el carácter de sustanciales pertinentes y controvertidos y que sean considerados en la resolución que recibe la causa a prueba.

### 4.3 Carga de la Prueba.

Una vez dictada la resolución que recibe la causa a prueba queda claro que es lo que las partes deben probar en el juicio. Sin embargo, se debe recurrir al estudio de la carga de prueba para saber a que parte le corresponde desplegar actividad probatoria y sobre que hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos de los contenidos en la interlocutoria de prueba. Como queda en evidencia, hablar de la carga de la prueba sólo tiene sentido cuando se a abierto la etapa de prueba, ya que en el

caso contrario, no hay ningún hecho que acreditar. En efecto, el artículo 453 N°3 en su inciso segundo señala que "de no haber hechos sustanciales pertinentes y controvertidos, el tribunal dará por concluida la audiencia y procederá a dictar sentencia"

Para el profesor Enrique Paillas la carga de la prueba es "el peso que recae sobre cada una de las partes, que toma sobre sí el riesgo de la prueba y sufre las consecuencias que depare su inactividad, pues se expone a una derrota en la litis, al rechazo de su pretensión o de su excepción".[29]

Es importante no confundir la carga con la obligación, pues, mientras la primera es el ejercicio de una facultad que provoca un beneficio a quien la ejecuta, la segunda, una vez cumplida provoca un beneficio a la contraparte. Visto desde otro ángulo, el incumplimiento de la carga ocasiona un perjuicio al propio incumplidor al cual nadie le puede exigir la ejecución de la carga, en cambio, el incumplimiento de la obligación ocasiona un perjuicio a otro sujeto que si tiene el derecho a exigir el cumplimiento de la obligación a su favor.

El Código Civil en su artículo 1698 contempla la regla general en cuanto a la carga de la prueba, estableciendo que "incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o ésta". Al ser de carácter general esta regla se aplica a los procedimientos del trabajo siempre que no existan normas especiales que la alteren.

Para comprender de mejor forma la distribución del onus probandi la doctrina hace una clasificación de los hechos:

- Hechos constitutivos: Son aquéllos que se refieren a la generación de la obligación que se va a tratar de probar.
- Hechos invalidativos: Son aquéllos que se refieren a la nulidad posterior del acto.

[29] Paillas, Enrique, "Estudios de Derecho Probatorio", Editorial Jurídica de Chile, 2002, Pág. 32.

- Hechos convalidativos: Son aquéllos que en caso que el acto sea nulo permiten sanearlo.
- Hechos impeditivos: Son aquéllos que producen la nulidad o inexistencia de la obligación desde su origen.
- Hechos extintivos: son aquéllos que extinguen la obligación.

De acuerdo a ésto, el demandante debe probar los hechos constitutivos y convalidativos afirmados en su demanda, en cambio, el demandado deberá probar los hechos invalidativos, impeditivos o extintivos que desvirtúen o extingan la pretensión de la contraparte.

Esta clasificación ha sido criticada por el profesor Paillas, crítica que compartimos en el sentido que no explica el caso en que el actor haga valer hechos impeditivos o extintivos, situación en que él tendrá la carga de la prueba, lo cual no los transforma en constitutivos, y por otro lado, el demandado puede alegar hechos constitutivos produciéndose el mismo problema conceptual. Por eso es muy útil reproducir las palabras de Jaime Guasp que cita el profesor Paillas, él cual señala que ante el problema que presenta esta clasificación "es preciso fijarse, únicamente, en la situación relativa del sujeto y el tema probatorio, es decir, en la posición que el dato a probar ocupa respecto a las partes sobre las que la carga de la prueba pesa en concreto. Como la carga de la prueba no consiste sino en el riesgo que corre un litigante de que el juez no se convenza de ciertos datos procesales, el perjuicio no puede sufrirlo sino la parte a quien favorezca el convencimiento del juez sobre tal dato".[30] En otras palabras, para determinar sobre quien recae la carga de la prueba no es necesario distinguir entre diversas clases de hechos sino que es necesario atender a quien reporta un beneficio procesal el que determinado hecho resulte probado en juicio. A contrario sensu, tiene la carga de probar aquel que resulte perjudicado si el hecho no resulta acreditado.

[30] Paillas Enrique, citando en su obra "Estudios de Derecho Probatorio", Editorial Jurídica de Chile, 2002, Pág. 34 y 35, lo señalado por Jaime Guasp en "Derecho Procesal Civil", Madrid, 1968, tomo I, Pág. 326.

En ocasiones y atendiendo a diversas finalidades, nuestro ordenamiento hace una alteración del onus probandi mediante las presunciones legales, trasladando la carga de la prueba desde aquél que, en principio debía soportarla, a la contraparte. En materia laboral encontramos, por ejemplo, la presunción que establece el artículo 9 del Código del Trabajo que señala que el contrato de trabajo debe constar por escrito, y en el caso que no se cumpla con este mandato, será el empleador el que resulte perjudicado con las obligaciones y prestaciones que el trabajador alegue que éste le debe.

La inversión de la carga de la prueba más importante que encontramos en materia procesal laboral se encuentra consagrada en el artículo 454 N° 1 inciso segundo que prescribe que “en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos constitutivos de la causal invocada para fundamentar el despido, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido. Esta excepción responde a la naturaleza tutelar del Derecho del Trabajo, derivada del carácter social de sus normas que buscan contrarrestar la desigualdad de condiciones existente entre trabajador y empleador al momento de enfrentarse judicialmente. Es por ésto, que en los juicios sobre despido, poner la carga de la prueba sobre el empleador resulta más justo y a la vez más efectivo, ya que junto con nivelar la desigualdad de las partes, se logra un efecto disuasivo al disminuir los despidos injustificados puesto que en un eventual juicio será el empleador el que deba acreditar las causales de despido invocadas.

### 4.4 Etapas de la Prueba.

A lo largo de un proceso son diversas las etapas que, con arreglo a las normas del procedimiento transcurren, sucesivamente, permitiendo llegar a un juicio de autoridad materializado en una sentencia definitiva. Lo mismo ocurre con las pruebas, que recorren un camino (el proceso) con diversas estaciones (etapas procesales) que deben ir sucediéndose para culminar en la decisión final del juez.

Sin embargo, los medios probatorios no nacen dentro del proceso, sino que tienen un origen extraprocesal que los revela al conocimiento de las partes, las que luego buscan presentarlos para acreditar los hechos que sirven de fundamento a su pretensión. El estudio del origen de la prueba tiene mucha utilidad en el proceso penal donde, incluso antes de iniciarse el proceso, la actividad persecutora del Estado, realizada a través del Ministerio Público, requiere muchas veces de la intervención del juez de garantía, el cual debe autorizar la práctica de diligencias probatorias que vulneren garantías constitucionales, ocasionando que aún antes de que se forme un proceso se requiera de la actividad del órgano jurisdiccional.

En cambio, en materia laboral no existe un ejercicio del ius puniendi del Estado y las materias ventiladas ante los Juzgados del Trabajo no tienen los ribetes sociales de los delitos penales. Tampoco existe un organismo público encargado de investigar y no se producen afectaciones de las garantías constitucionales de tal entidad como las que pueden ocurrir en lo penal. Es por ésto, que para el Derecho Procesal Laboral la prueba, en principio, sólo tiene relevancia una vez que las partes buscan presentarla en el juicio, momento en el cual el juez tiene su primer acercamiento a las probanzas. El origen de la prueba adquiere relevancia cuando estamos ante una prueba ilícita, es decir, ante un medio de prueba obtenido directa o indirectamente por un medio ilícito o con infracción de las garantías constitucionales, caso en el cual se indagará el origen de esta prueba para determinar si es ilícita o no y, de ser afirmativo ésto, el juez la declarará como inadmisible, restándole todo valor probatorio.

Todo lo anterior, nos lleva a comprender porque las fases de la prueba, en el proceso laboral, son fases procesales, es decir, que ocurren dentro del proceso. Así distinguimos la etapa del ofrecimiento de las pruebas, la etapa de rendición de las mismas y, finalmente, la etapa de valoración. Las dos primeras están íntimamente ligadas a la audiencia preparatoria y a la de juicio, respectivamente. A continuación, las explicaremos de manera concisa dejando para el siguiente apartado la etapa de valoración por su trascendental importancia.

### 4.4.1 Ofrecimiento de la Prueba.

Como es sabido, el presupuesto necesario para que haya etapa de prueba es que existan hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos que hagan necesario la dictación de la resolución que recibe la causa a prueba con el fin de aclararlos.

Lo anterior no ocurrirá, en primer lugar, cuando no existan hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos porque el demandante no contradiga lo afirmado por el actor o bien porque se allana a sus peticiones, situación en la que el juez debe dictar sentencia de inmediato. También no ocurrirá, en el caso que se produzca, una conciliación total entre las partes durante el llamado a conciliación obligatorio que debe hacer el tribunal al comienzo de la audiencia preparatoria, caso en el cual se considera al acta del acuerdo como sentencia ejecutoriada. La rebeldía del demandante no implica que la causa no se reciba a prueba, ya que la rebeldía se considera como una actitud negativa del demandado estimándose que rechaza totalmente lo sostenido por el actor en su demanda, es decir, la rebeldía no es aceptación.

Dictada la resolución que recibe la causa a prueba, las partes ofrecerán los medios probatorios de que piensan valerse en la audiencia de juicio, empezando por el demandante. Esta es la oportunidad para los litigantes de solicitar las diligencias probatorias que consideren necesarias para el éxito de sus pretensiones como, por ejemplo, la remisión de oficios a instituciones públicas o privadas, la exhibición de instrumentos que obren en poder de la otra parte o de un tercero, la prueba pericial, la inspección personal del tribunal.

Además, según el artículo 429, el juez puede decretar las pruebas que estime necesarias, aún cuando no las hayan ofrecido las partes. Esto va en consonancia con el principio formativo del impulso procesal de oficio que en materia probatoria se manifiesta de esta forma. Reiteramos lo señalado en el capítulo anterior, en torno a la

improcedencia de esta norma por alterar la imparcialidad que debe tener el juez respecto de las partes, realizando una actividad que es propia de ellas.

Una vez finalizada la oferta de la prueba se procederá a discutir la admisibilidad de la misma, la cual se centrará en determinar si las pruebas ofrecidas por cada partes tienen o no relación directa con el asunto, y si son necesarias para su resolución.

Respecto de la prueba ilícita[31] contemplada en el artículo 453 N°5, que entendemos como aquélla obtenida directa o indirectamente por medios ilícitos o través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales, consideramos que es la oportunidad apropiada para que las partes puedan alegarla en la causa. Lo primero, es intentar que la prueba se declare inadmisible durante la audiencia preparatoria acreditando su ilicitud. Sin embargo, si no es posible acreditar ésto de inmediato, nada impide que las partes puedan, durante la audiencia preparatoria, ofrecer prueba o solicitar diligencias con el fin de acreditar durante la audiencia de juicio la ilicitud de la prueba. Mientras tanto, y ante la duda, el juez puede admitir la prueba que se impugna por ilicitud a esperas de que durante la audiencia de juicio la parte que impugna acredite por qué la prueba es ilícita.

### 4.4.2 Rendición de la Prueba.

Esta es la segunda etapa de la prueba en el proceso, desarrollándose íntegramente durante la audiencia de juicio. En la rendición sólo caben las pruebas que fueron previamente admitidas en la audiencia preparatoria, a las cuales cada parte debe sacar el mayor provecho posible para acreditar los hechos que fundamentan su pretensión.

Esta etapa comienza con el examen de la prueba del demandante, salvo en el caso de los juicios sobre despido injustificado donde se altera de la carga de la prueba siendo el empleador demandado el que debe acreditar la causal, situación que ya

[31] Esta institución será tratada con mayor profundidad más adelante en este mismo capítulo.

analizamos a propósito de la carga de la prueba. Luego que el demandante rinde sus pruebas es el turno del demandado para rendir las suyas.

Existe un orden en la recepción de los medios de prueba, comenzando por la prueba documental, confesional, testimonial y los demás medios probatorios. Este orden puede ser modificado por el tribunal por causa justificada, logrando con esto una mayor flexibilidad del procedimiento.

Los demás aspectos de la rendición que ocurren en la audiencia de juicio fueron tratados anteriormente en el acápite de la audiencia de juicio. Más adelante, en este mismo capítulo, analizaremos con profundidad cada medio probatorio abordando, entre otros aspectos, las particularidades de la rendición de cada uno de ellos.

### 4.4.3 Apreciación de la Prueba.

Luego que se ha determinado que hechos deben probarse (objeto de la prueba), quien debe probarlos (carga de la prueba), cuando se ofrecen los medios probatorios y el momento procesal en que se rinden los mismos, queda por estudiar la valoración que debe hacer el juez de las pruebas rendidas por las partes. Aquí el foco de atención es el criterio al cual se debe atender para ponderar las probanzas.

En el derecho procesal se distinguen principalmente dos grandes sistemas de valoración de la prueba. El primero de ellos es el sistema de la prueba legal o tasada. En el lado opuesto, se encuentra el sistema racional o de libre convicción donde el juez determina el valor de las pruebas rendidas. De este sistema se desprenden dos subsistemas: el de la libre convicción y el de la sana crítica. A continuación explicaremos brevemente cada uno de ellos.

#### 4.4.3.1 Sistema de la libre convicción.

De acuerdo a este sistema el juez no esta sujeto a ningún procedimiento o regla al momento de valorar la prueba rendida durante el proceso. El juzgador es libre para

dar por acreditados o no, los hechos según su convicción personal sobre los mismos.

Este sistema busca que la verdad procesal se acerque lo más posible a la verdad real, de manera tal que la verdad aceptada por el juez sea una verdad objetiva. Se busca, desde la subjetividad del juicio personal, llegar al establecimiento de una verdad objetiva.

El juez no funda su fallo, ya que éste se encuentra fundado en una valoración de la prueba basada en una apreciación personal del juez o del jurado que lo llevó a razonar en un determinado sentido. Así, no es necesario sociabilizar la sentencia con el fin de compartir con la comunidad la ponderación de las probanzas.

Este sistema, muy acogido en países del common law, ha recibido muchas críticas, en especial, desde los países cuya tradición jurídica tiene raíz latina en donde la certeza jurídica es un valor de inapreciable valor. Se señala que un sistema libre convicción puede ocasionar que adquiera gran importancia la impresión personal que se pueda causar en la persona del juzgador, pudiendo influir de manera determinante en el fallo perjudicando al juzgado, de manera tal, de infringir sus propias garantías. Así, se incentiva la rendición de pruebas que más que pertinentes buscan un resultado efectista para inclinar la balanza por medios de difícil apreciación racional.

También ocasiona una dificultad en el control de la sentencia por los tribunales de alzada al no conocer éstos, el razonamiento seguido en la valoración de la prueba. Resulta imposible para el tribunal superior controlar una decisión si desconoce como se llegó a ella. No se puede controlar de manera objetiva una sentencia en su esencia subjetiva.

Son estas razones, entre otras, las que llevan a que este sistema de apreciación de la prueba no se recoja en nuestro ordenamiento jurídico.

#### 4.4.3.2 Sistema de la Prueba Legal o Tasada.

En este sistema el legislador mediante las leyes reguladoras de la prueba, establece las pruebas que pueden utilizar las partes, la forma de utilizarlas en juicio y, lo más importante, le asigna valor a cada medio probatorio, de manera que el juez al momento de apreciar la prueba rendida debe valorarla según las reglas establecidas previamente por el legislador. El juez se convierte en un aplicador de las normas reguladoras de la prueba para asignarle el valor establecido con anterioridad por el legislador.

Este sistema es el antónimo del sistema de la libre convicción y representa la intención de evitar las arbitrariedades a las que se exponen los justiciables en un sistema totalmente libre. La prueba legal o tasada está íntimamente ligada a los procedimientos donde predomina el principio formativo de la escrituración, ya que el juez necesita tener un contacto material con las pruebas y el proceso en general, para poder analizarlo con detenimiento y así poder aplicar correctamente las múltiples reglas de valoración de las pruebas. En nuestro país los procedimientos civiles son claros exponentes de la valoración legal de la prueba.

#### 4.4.3.3 Sistema de la Sana Crítica.

En este sistema se faculta al juez para ponderar libremente la prueba reconociendo como único límite las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados. La sana crítica se transforma en el punto medio o de equilibrio entre la libertad absoluta del sistema de la libre convicción y la excesiva regulación del sistema de prueba legal.

El juez no puede tomar una decisión basado en su apreciación personal de las pruebas, si ésto fuera contra los límites que reconoce la sana crítica (lógica, experiencia y ciencia). En este sistema la apreciación personal del juzgador no es el elemento central de la valoración, como ocurre en la libre convicción, sino que es uno de los elementos a través de los cuales se debe valorar la prueba.

Fallar de acuerdo a la sana crítica impone al juez la obligación de expresar los motivos y el razonamiento seguido de acuerdo a las máximas de la experiencia, la lógica y los conocimientos científicos afianzados. Debe explicar como llegó a su decisión, de manera de evidenciar como, con arreglo a las reglas de la sana crítica, se debe invariablemente llegar a la decisión final. Con ésto se sociabiliza la sentencia, expresando a la comunidad su fundamentación y buscando llevarla al mismo convencimiento.

La fundamentación del fallo hace posible el control del mismo por los tribunales de alzada que, en el caso del proceso laboral, una vez interpuesto un recurso de nulidad por infracción a las reglas de valoración de la prueba (artículo 478 letra b), podrá comprobar si la sentencia respeta las reglas de la sana crítica.

Este sistema es perfectamente aplicable en los procedimientos orales y concentrados como el proceso laboral, al contrario de lo que ocurre con el sistema de prueba legal que demora el curso del procedimiento de manera excesiva y exige su escrituración. En comparación con el sistema de la libre convicción, la sana crítica permite grados mayores de certeza al establecer reglas y posibilidades de control más efectivos, sin que por ello se vulnere los principios formativos del proceso laboral.

La sana crítica es el sistema de valoración que sigue nuestro proceso laboral (tanto el antiguo como el nuevo). En el caso de la reforma laboral se mantiene este sistema en el artículo 455 que señala: “el tribunal apreciará la prueba conforma a las reglas de la sana crítica. Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime.”

La ley, además, señala ciertos criterios que debe tener en cuenta el juez al momento de apreciar la prueba, tales como la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso. El fallo debe ser el resultado al cual se debe llegar, invariablemente, por aplicación de las reglas de la sana crítica.

La sana crítica emerge como el mejor sistema de valoración de la prueba para los procedimientos orales y concentrados, ya que garantiza el respeto a los derechos de los justiciables permitiendo grados de certeza y rapidez en la solución de los conflictos. Es por esto, que este sistema no sólo es aplicado en el nuevo procedimiento sino que, también, estaba consagrado en el antiguo procedimiento del trabajo, y además, se encuentra presente en otras áreas del Derecho como el proceso penal y el de familia. Por si fuera poco, también es el sistema que se busca aplicar en la reforma de la justicia civil, por lo que en el futuro se constituirá en el sistema de aplicación general de nuestro ordenamiento jurídico-procesal.

En España, Argentina y México la sana crítica es el sistema de valoración de la prueba adoptado, lo cual no hace otra cosa que ratificar la conveniencia de este sistema para valorar la prueba.

## 4.5 La Prueba Ilícita.

El numero 4 inciso segundo del artículo 453 del Código del Trabajo señala: “Con todo, 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.”

Si bien es cierto, la institución de la prueba ilícita es relativamente nueva en nuestro ordenamiento jurídico, tiene larga data en el derecho comparado, comenzando

a fraguarse a partir de la jurisprudencia de la Corte Suprema Norteamericana que inició el camino de un arduo debate doctrinario que permitió la elaboración de la llamada Teoría de la Prueba Ilícita, la que posteriormente logró reconocimiento legal expreso.

Para comenzar la revisión de esta teoría es bueno ponernos de acuerdo acerca del concepto de prueba ilícita. La entenderemos como "el medio de prueba obtenido extra-procesalmente mediante violación de derechos fundamentales, 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".[32]

Los jueces al dictar una sentencia definitiva centran su argumentación en la acreditación que las partes hicieron de los hechos afirmados por ellas y que sustentan sus pretensiones. La veracidad de los hechos alegados es la que lleva al tribunal a la convicción necesaria para sentenciar en uno u otro sentido. El eje de la disputa judicial esta en la prueba donde se acreditan los hechos base de la pretensión.

Para probar el supuesto de hecho de la norma jurídica que se desea que el tribunal aplique al caso concreto, es necesario recurrir a medios probatorios que demuestren la veracidad de los hechos alegados que configuran dicho supuesto fáctico. Toda esta actividad probatoria se realiza dentro de un proceso jurisdiccional que tiene reglas preestablecidas y que son conocidas tanto por el juez como por las partes.

La idea de establecer procedimientos para la solución de los conflictos de relevancia jurídica es que éstos se solucionen por medios civilizados y dentro del marco legal del Estado de Derecho. En consecuencia, todo lo que suceda dentro de un juicio se debe desarrollar con arreglo a la ley, de manera que cualquier vulneración del ordenamiento jurídico que ocurra durante la tramitación de un juicio va en contra de la esencia misma del proceso. Esto lleva a que la prueba que se obtenga mediante la

[32] Zapata García, María Francisca, "La Prueba Ilícita", Editorial Lexis Nexis, Santiago, 2004, Pág. 17, citando a Vigoriti en Opúsculos de Derecho Penal y Criminología.

vulneración de garantías constitucionales deba ser excluida porque va en contra del sistema procesal mismo al cual legitimamos como instancia válida para la resolución de conflictos intersubjetivos de intereses de relevancia jurídica.

Es cierto que a través del proceso se debe buscar la verdad procesal, ojalá lo más cercana posible de la verdad real, sin embargo, la búsqueda de esta verdad no debe ser a cualquier costo. No se pueden permitir criterios utilitaristas extremos en el desarrollo del proceso, debe existir un límite que proteja a las personas garantizando que los abusos y arbitrariedades no serán un medio probatorio en su contra que el proceso, posteriormente, "limpiará" permitiendo su utilización. Como los juicios se ganan con las pruebas es razonable que los límites se enfoquen, principalmente, en esta etapa.

### 4.5.1 Origen de la teoría de la prueba ilícita.

El origen de esta teoría se encuentra vinculado al Derecho Penal y a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Estados Unidos. No es extraño que el debate sobre la exclusión de la prueba ilícita se de a propósito de juicios penales, dado que es, en esta clase de procedimientos, dónde la fuerte actividad persecutora del Estado produce mayores violaciones de derechos fundamentales.

Ya, en 1914, la Suprema Corte de los Estados Unidos declaró inadmisible la prueba obtenida en violación de la IV Enmienda en el caso "Weeks v. US 1914", en el cual se negó la eficacia a la evidencia obtenida a través de allanamientos y registros arbitrarios realizados por agentes federales, por considerarlos trasgresores del derecho a la privacidad.[33] A partir de este caso, se desarrolló una jurisprudencia sostenida en el mismo sentido de declarar inadmisible las pruebas obtenidas contraviniendo las garantías constitucionales. Prueba de ésto son los casos "Olmstead contra E.U., 277 E.U. 438" de 1928 y el caso "Mapp v. Ohio, 367 U.S. 643" de 1961.[34]

[33] Zapata García, María Francisca, Ob. Cit., Pág 102.
[34] Zapata García, María Francisca, Ob. Cit., Pág 102, 108 y 119.

Esta novedosa jurisprudencia hizo que la doctrina comenzara a elaborar una teoría de la prueba ilícita. Las llamadas "prohibiciones de prueba" en el Derecho Continental o "Exclusionary Rule" en el Derecho Anglosajón fueron estudiadas por primera vez en la década del '60 por Ernst Beling quien las denominó "bewerisverbote" (prohibiciones probatorias).[35]

Recién en 1981 la Suprema Corte de Argentina acepta la exclusión de prueba ilícita, y 1984 la jurisprudencia española a través de su Tribunal Constitucional hace lo mismo en la sentencia TC 114/1984. Resulta interesante para nuestro estudio que la materia que motivó el pronunciamiento del Tribunal Constitucional español fue precisamente un caso laboral. En la causa el actor reclamó contra una sentencia de la Magistratura del Trabajo que declaró procedente su despido, y contra la sentencia dictada por el Tribunal Supremo que le negó el recurso de casación que interpuso contra la resolución anterior. Así, el actor recurre de amparo al Tribunal Constitucional, fundándose en que para configurar la causal de despido su empleador se valió de una prueba ilícita consistente en la grabación fonográfica de una conversación suya, la que fue obtenida por el interlocutor con el que hablaba sin conocimiento suyo. Dicha conversación sirvió para probar su falta a los deberes laborales.

Aún cuando el Tribunal Constitucional, al conocer del recurso de amparo, falló en contra del actor, trató -en extenso- la teoría la prueba ilícita sin requerir para ello texto legal expreso en que apoyarse, señalando *que "aún careciendo de regla legal expresa que establezca la interdicción procesal de la prueba ilícitamente adquirida, hay que reconocer que deriva de la posición preferente de los derechos fundamentales en el ordenamiento y de su afirmada condición de "inviolables" (artículo 10.1 de la Constitución) la imposibilidad de admitir en el proceso una prueba obtenida violentando un derecho fundamental o una libertad fundamental… Esta garantía deriva, pues, de la nulidad radical de todo acto –público o, en su caso, privado- violatorio de las situaciones jurídicas reconocidas en la Sección Primera del Capítulo Segundo del Título I de la Constitución y de la necesidad institucional por no confirmar, reconociéndolas efectivas, las contravenciones de los mismos derechos fundamentales*

[35] Zapata García, María Francisca, Ob. Cit., Pág 17.

*(el "deterrent effect" propugnado por la jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos). Estamos así, ante una garantía objetiva del orden de libertad, articulado en los derechos fundamentales".* [36]

Algunos autores se oponen a la aceptación de esta teoría señalando diversos argumentos que tienen la debilidad de contradecirse a si mismos. El más importante de ellos, esgrimido por los detractores de esta teoría, es el llamado principio de autonomía de las normas procesales respecto de las materiales. De acuerdo a este principio, la prueba es un aspecto regulado por las normas procesales, por lo que si una prueba tiene su origen en una violación de una norma sustancial no es posible sancionarla si no existe una prohibición procesal expresa que excluya la prueba ilícita. Este argumento responde a una visión miope, que no comprende que el ordenamiento jurídico es uno solo, existiendo entre sus normas una relación de complementación y armonía y, en ningún caso, de exclusión.

Afortunadamente esta discusión tiene, como presupuesto, la inexistencia de un mandato legal o constitucional que expresamente ordene la inadmisibilidad de la prueba ilícita. En nuestro ordenamiento aún cuando se puede llegar a una regla de exclusión mediante una adecuada interpretación de los preceptos constitucionales, el legislador estimó que era conveniente que esta regla fuese consagrada expresamente, primero, en el Código Procesal Penal del año 2000 en su artículo 276, luego el 2004 en el artículo 31 de la ley 19.968 que crea los Tribunales de Familia y, finalmente, en el año 2006 con la ley 20.087 que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo que contempla la exclusión en el artículo 453, inciso tercero de su numeral 4, que transcribimos al principio de este apartado. De esta forma, en materia laboral se evita cualquier discusión doctrinal sobre el tema haciendo inadmisible las pruebas ilícitas.

[36] Zapata García, María Francisca, Ob. Cit., Pág 125.

### 4.5.2 Estudio de la Regla de Exclusión de la Prueba Ilícita en Materia Laboral.

La riqueza jurídica del mencionado artículo 453 N° 4 inciso tercero se desprende de su propio tenor literal, el cual es capaz de cubrir diversos aspectos y zanjar discusiones doctrinarias en torno a los alcances de la exclusión de pruebas ilícitas. El mismo artículo, en su inciso primero, consagra la libertad de medios de prueba en los procedimientos del trabajo, amplitud probatoria muy acorde con el sistema de sana crítica, el cual, sin embargo, reconoce límites no sólo en cuanto a la valoración de la prueba (valoración que debe respetar las reglas de la lógica, máximas de la experiencia y conocimientos científicos afianzados), sino que también implica límites en orden a la producción y rendición de la prueba. A continuación analizaremos los alcances de este artículo 453 N° 4.

#### 4.5.2.1 Extensión de la Exclusión a la Prueba Derivada y Naturaleza de la Infracción.

La disposición en comento señala que “con todo, 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 inclusión de los vocablos “directa o indirectamente”, hace extensiva la regla de exclusión no sólo a la prueba que sea consecuencia inmediata del ilícito, sino que, incluso, a la que derive indirectamente de él. De esta forma, el acto reñido con la ley que permite el hallazgo de un antecedente conducente a una prueba que se pretende presentar en juicio, contagia el vicio de origen de manera de hacer inadmisible cualquier medio probatorio cuya obtención derive, aún indirectamente, del ilícito.

Un ejemplo de un caso práctico puede ilustrarnos la extensión de la regla de exclusión. Puede se el caso de un empleador que revisa el correo electrónico de un dependiente, sin su autorización, teniendo acceso a un correo entre su empleado y otra

persona en el cual aquél le cuenta la forma que encontró para no cumplir su horario de trabajo. Por faltar a sus deberes laborales es despedido por el empleador, lo que provoca que el trabajador lo demande por despido injustificado. En el juicio, el empleador, que ha sido demandado, sabe que no puede valerse del correo electrónico obtenido directamente de una contravención al derecho al respeto y la protección de la vida privada (art.19 N°4 de la Constitución) y a la inviolabilidad de la comunicación privada (art.19 N°5 de la constitución), por ser éste correo una prueba ilícita. Por dicha razón, decide presentar, como testigo a la persona que era la destinataria del correo electrónico para que declare y así, acreditar la falta del demandante a sus deberes laborales. En una situación como ésta, nos encontramos ante un testigo de debe ser declarado como inadmisible, en atención a que la parte que lo presenta tuvo conocimiento de él a partir de una violación de las garantías constitucionales. Es decir, no sólo es ilícito el correo electrónico obtenido de manera irregular, sino que, también, el testigo que se presenta y a cuya identidad sólo se tuvo conocimiento a partir del correo obtenido de un ilícito.

Este es la forma que contempla la ley para incluir a la prueba derivada del ilícito dentro de la regla de exclusión.Tanto el artículo 276 del Código Procesal Penal, el artículo 31 de la Ley 19.968 que crea los Tribunales de Familia, son disposiciones que contienen reglas de exclusión de pruebas ilícitas similares en sus respectivas materias, sin embargo, no contemplan en su texto expreso la exclusión de la prueba derivada de un ilícito, dejando abierto el debate en estas ramas del Derecho.

La exclusión de la prueba derivada, en el nuevo proceso laboral, es una regla que fue acuñada por el juez norteamericano Frankfurter y que, a propósito de su apreciación, pasó a denominarse “doctrina de los frutos del árbol envenenado”[37] [38]. Esta doctrina que surgió a la luz de un caso penal, sostiene que la regla de exclusión

[37] Zapata García, María Francisca, Ob. Cit., Pág 28.

[38] El juez Frankfurter en el caso Nardone v. United States del año 1939, se refirió a esta doctrina en los siguientes términos: “Once that is established –as was plainly done here- the trial judge must give opportunity, however closely confined, to the accused to prove that a substancial portion of the case against him was a fruit of the poisonous tree. This leaves ample opportunity to the Government to convince the trial court that its proof had an independent origin.”

no sólo debe extenderse a la prueba obtenida a partir de la violación de una garantía constitucional, sino, que también, debe abarcar toda prueba que derive del primer acto ilícito.

La regla de exclusión de la prueba ilícita en el proceso laboral contemplada en el artículo 453 N°4, es más amplia que las contempladas en materia penal y familia. En efecto, no sólo hace procedente la exclusión de la prueba que provenga de violaciones de derechos fundamentales sino que también a toda prueba obtenida directa o indirectamente por medios ilícitos. No es únicamente la infracción a la Constitución la causal que hace procedente la inadmisibilidad de un medio probatorio, sino, que basta que en la producción del mismo se haya infringido el ordenamiento jurídico para que éste carezca de valor en juicio.

Resulta interesante que nuestra jurisprudencia laboral aún antes de la consagración legal de la prueba ilícita en la Ley 20.087 de 2006, reconoció, tangencialmente, la idea de la prueba ilícita en materia laboral. En efecto, en sentencia de 30 de septiembre de 2005[39] la Corte Suprema estimó que dentro del recinto laboral los trabajadores tienen derecho a la privacidad o intimidad, por lo que, si bien es cierto se permite el uso de sistemas de vigilancia y control al interior de éstos, no es posible desviarlos de los fines que justificaron su instalación. Esto motivó que la Excelentísima Corte declarara ilegal y vulneratorio, de dicha garantía constitucional, el uso de cámaras de video que determinada empresa hizo, haciendo acercamientos, en primer plano, de sus trabajadores violando el derecho a la intimidad. Esta materia fue conocida mediante un recurso de protección y no precisamente en una causa sobre despido injustificado, sin embargo, como señalan Rodolfo Walter y Gabriela Lanata "permite una visión de la idea de obtención de prueba ilícita, ya que evidentemente, en ese caso en particular, esas filmaciones, no podrían ser admitidas como prueba, atendidas las limitaciones que el artículo 453 N°4 inciso 3° le impone al juez aunque

[39] Walter Díaz, Rodolfo y Lanata Fuenzalida Gabriela, citan y comentan esta sentencia en su obra "Régimen Legal del Nuevo Proceso Laboral Chileno", LexisNexis, Santiago, 2007, Pág 123 y 124.

con el fin de impedir la utilización de medios de control que puedan significar la violación de los referidos derechos."[40]

El valor de la regla de exclusión de prueba ílicita, en materia laboral, está en la consagración legal de una institución de gran utilidad para la concreción de los derechos fundamentales. Además, le da mayor amplitud a la regla que ya era reconocida por la jurisprudencia laboral, incluyendo no sólo las violaciones a los derechos fundamentales como causal sino que cualquier medio ilícito de obtención de pruebas. Finalmente, logra con la inclusión del vocablo "indirectamente", evitar la discusión doctrinaria sobre la extensión de la regla de exclusión a la prueba derivada del ilícito, proporcionando una solución legal, sin que exista la necesidad de una salida jurisprudencial a la controversia como ocurrió en muchos países.

### 4.6 La Prueba Indiciaria.

Como señalamos al principio del presente trabajo nuestra investigación se encuentra orientada al estudio de la etapa de prueba dentro del procedimiento de aplicación general, en el entendido que entender la fase de prueba en este procedimiento, permite comprender las variaciones que se presentan en los procedimientos especiales del trabajo. Es así, como creemos pertinente abordar un tema de especial importancia y que distingue a la etapa de prueba en el nuevo procedimiento de tutela laboral, cual es la prueba indiciaria. Su relevancia radica en que constituye una diferencia de fondo entre la tutela laboral y los demás procedimientos del trabajo, que amerita un análisis separado que haremos a continuación.

En el proceso laboral la prueba se aprecia de acuerdo a las reglas de la sana crítica, las cuales, como ya dijimos, no son otra cosa que las máximas de la experiencia, las reglas de la lógica y los conocimientos científicos afianzados. En el procedimiento de tutela laboral, la ley permite al juez fallar los asuntos sometidos a su

[40] Walter Díaz, Rodolfo y Lanata Fuenzalida Gabriela, Ob. Cit. Pág 124.

conocimiento basándose en hechos debidamente probados en el juicio, que permitan generar una sospecha razonable de la ocurrencia de los hechos alegados en la pretensión. En estos casos, no existe prueba directa sino que indicios que permiten fundar un fallo. Para llegar a dicha conclusión, el juez aplica las reglas de la sana crítica a los hechos que sirven de indicios, lo cual le permite, mediante un proceso de deducción lógica, presumir la ocurrencia de los hechos centrales del juicio.

Para lograr comprender mejor lo señalado, podemos aventurar un concepto y decir que la prueba indiciaria, es un mecanismo de razonamiento probatorio a partir de hechos indirectos que se dan por probados y que, analizados a través de un proceso de inferencia lógica, permiten llegar a la conclusión de tener como acreditado algún hecho controvertido y central del juicio. Esto es lo que la doctrina llama prueba indiciaria y que en materia penal reciba amplia aplicación, tanto en el derecho comparado como nacional, y que el Código del Trabajo en su nuevo artículo 493, que incorpora la ley 20.087, hace aplicable, aunque de manera un tanto diferente, al procedimiento de tutela laboral.

En el derecho del trabajo la prueba indiciaria se concibe de manera diferente como una especie de aligeramiento o desplazamiento de la carga probatoria del demandante trabajador al demandado empleador[41]. Es una excepción a la regla general, según la cual quien alega un hecho es quien debe probarlo. En efecto, el artículo 493 consagra la prueba indiciaria en los siguientes términos: “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 de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

Se desprende del tenor del artículo 493 que se restringe la aplicación de la prueba indiciaria al procedimiento de tutela laboral ya que este artículo es el único que se refiere a ella y está ubicado en el Párrafo 6° que regula este procedimiento.

[41] Gamonal Contreras, Sergio, “Prueba Indiciaria en el Nuevo Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales”, Revista Laboral Chilena, Noviembre de 2008, Santiago, Pág. 78.

Además, la misma disposición señala, que los indicios deben ser referidos a violaciones de derechos fundamentales, lo cual es la esencia de esta clase de procedimientos. A contrario sensu, si está aceptada, expresamente, la prueba indiciaria para el procedimiento de tutela laboral quiere decir que para los demás procedimientos del trabajo no lo está, sino, se habría regulado dentro de las disposiciones comunes.

La prueba indiciaria permite al juzgador llegar a una sentencia definitiva basándose en indicios que den cuenta de la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por la tutela laboral. Esto reviste gran importancia ya que en muchos casos es imposible obtener pruebas directas de los hechos objeto del juicio, dificultándose tanto la labor del juez como la protección de los derechos del trabajador. De esta forma, se facilita la actividad probatoria del trabajador demandante sin que ésto implique una inversión de la carga probatoria. En efecto, no basta con que el demandante alegue la vulneración, sino que debe aportar antecedentes que constituyan evidencia razonable del acto violatorio.

El Presidente de la República en el mensaje del proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, señaló que en el procedimiento de tutela laboral "se introduce un norma novedosa en nuestro ordenamiento jurídico, absolutamente imprescindible a la hora de brindar protección a este tipo de figuras, en relación con el onus probandi, que consiste en facilitar o alivianar la prueba al denunciante, cuando de sus alegaciones se desprendan indicios en orden a que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales. En este caso, surge la obligación para el denunciado de justificar suficientemente, en forma objetiva y razonable, las medidas adoptadas y su proporcionalidad."[42]

El denunciante sigue teniendo la carga de la prueba, debiendo aportar antecedentes de los cuales se pueda deprender indicios de una violación a las garantías fundamentales, obligando al empleador a justificar la medida adoptada. Como señala el mensaje presidencial "en este evento no se exige al empleador la

[42] Mensaje 4-350, Pág 18 y 19.

prueba de un hecho negativo (que no violó el derecho fundamental), sino que pruebe que el acto o conducta empresarial obedeció a una motivación legítima."[43]

Según Taruffo el término "indicios" posee, a lo menos, tres acepciones dentro de las cuales la más acertada es aquella que hace referencia al "hecho conocido" o a la fuente que constituye la premisa de la inferencia presuntiva. Así nos dice es un indicio "cualquier cosa, circunstancia o comportamiento que el juez considere significativo en la medida en que de él puedan derivarse conclusiones relativas al hecho a probar"[44]. El indicio es un poco menos que la presunción por eso es que no altera la carga de la prueba sino que la aligera, entre ambos existe "la misma diferencia que se da entre un razonamiento y la premisa de hecho que le sirve de punto de partida".[45]

Dada la importancia que tienen los derechos fundamentales, la consagración expresa de la prueba indiciaria en materia laboral se constituye en una forma de facilitar su protección al disminuir para el denunciante, el estándar probatorio necesario para lograr una sentencia favorable, sin que esto llegue a significar una inversión de la carga probatoria.

### 4.6.1 El Estándar Probatorio.

De acuerdo con lo señalado por el artículo 493 el estándar probatorio que debe lograr el trabajador denunciante consiste en aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de los derechos fundamentales, que el artículo 485 protege mediante la tutela laboral. Queda clara la disminución de la exigencia probatoria para el trabajador, quien deberá aportar indicios los cuales, según la definición del Diccionario de la Real Academia Española, son "fenómenos que permiten conocer o inferir la existencia de otro no percibido". La

[43] Ídem.
[44] Taruffo, Michele, "La Prueba de los Hechos", Editorial Trotta, Madrid, 2002, Pág. 480.
[45] Ídem.

actividad probatoria del trabajador puede no ir más allá de los indicios y aún así, obtener una sentencia condenatoria para el empleador.

Sin embargo, el tema no queda claro aún, pues, no tenemos una noción clara de que quiere decir la ley con indicios "suficientes". Es ahí, donde está la clave del estándar probatorio que permita al juez fallar a favor del denunciante, basándose en los indicios por éste aportados. Para solucionar este problema creemos que se debe tener en cuenta que el Derecho del Trabajo busca igualar a partes que se encuentran en un evidente pie de desigualdad. Así, la valoración del indicio se debe hacer bajo un criterio de razonabilidad, es decir, si el indicio aportado entrega una mínima posibilidad de creer, razonablemente, que el acto violatorio ocurrió, se debe exigir al empleador que justifique su actuar de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 485.

Así ocurre en España, país cuyo ordenamiento procesal del trabajo se tuvo en consideración al momento de elaborar la reforma en Chile, donde la doctrina señala que "cuando lo que se alega es la lesión de derechos fundamentales se establece una cierta desviación de la carga de la prueba, de modo que sólo se exige al demandante la aportación de indicios mínimos de que se ha podido producir una lesión a los citados derechos, en cuyo caso corresponde a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".[46]

Para el denunciante todo se mueve dentro del margen de la razonabilidad y, en ese sentido, el trabajador debe acreditar, con sus pruebas, que hay indicios que constituyen una posibilidad razonable de existencia de una vulneración de sus derechos fundamentales. Ante esto, no basta al empleador con negar los hechos afirmados por el denunciante, ya que aquí, como ya dijimos, se altera la regla general

[46] Walter Díaz, Rodolfo y Lanata Fuenzalida Gabriela Ob. Cit., Pág 170. Citando en su obra a Jesús Cruz Villalón en "Caracterización General del Proceso Laboral en el Derecho Español", Revista Peruana de Derecho Procesal N°4, 2001.

en materia de prueba, por lo que el demandado deberá explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad.

El estándar de prueba indiciaria podemos sintetizarlo en la siguiente regla: El indicio debe consistir en la razonable posibilidad de ocurrencia de la violación de derechos fundamentales del trabajador, de manera que si el empleador no justifica su actuar, de acuerdo a los parámetros del artículo 485, se tiene por probado el indicio.

Una vez aportados por el trabajador los antecedentes suficientes para configurar el indicio de violación de sus derechos fundamentales, el empleador debe justificar su actuar. Esto implica que no toda limitación a los derechos fundamentales que pueda hacer el empleador está prohibida, o entendido de otra forma, el empleador puede limitar los derechos fundamentales del trabajador siempre que la medida adoptada cumpla con los requisitos señalados por el artículo 485:

- Debe existir una justificación que sea suficiente.
- La limitación no debe ser arbitraria o desproporcionada.
- No debe afectarse el contenido esencial del derecho.
- No debe tratarse de una medida de represalia en contra del trabajador.

Si bien es cierto, el indicio que se genera a partir de los antecedentes aportados por el denunciante se mide bajo el prisma de la razonabilidad para ser admitido, aquello no significa que la limitación del empleador a los derechos fundamentales del trabajador se deba ajustar al criterio de la razonabilidad para ser permitida. Tanto en México, España y también en Chile, se ha optado por el principio de proporcionalidad como un parámetro más objetivo para medir la afectación de derechos fundamentales. Si la limitación efectuada por el empleador respeta los criterios que abarca el principio de proporcionalidad, entonces, estamos ante una actuación lícita, aún cuando el indicio que se desprendió de las pruebas del denunciante sea muy razonable.

El principio de la proporcionalidad surge como un “parámetro de control cada vez que con objeto de optimizar un bien colectivo, el legislador limita o restringe un

derecho fundamental"[47]. No existe ningún problema en llevar este principio al ámbito de las relaciones labores ya que, tanto en la relación del Estado con los particulares como en las relaciones entre empleador y trabajador, existe una asimetría entre las partes en la que los particulares, en el primer caso, y lo trabajadores, en el segundo, se encuentren en una posición de desventaja frente a la contraparte a la hora de hacer valer sus derechos.

La Dirección del Trabajo a reconocido en sus dictámenes al principio de proporcionalidad como criterio de control que impide que el ius variandi, la potestad disciplinaria que tiene el empleador sean terreno fecundo para la vulneración de derechos fundamentales. En este sentido se pronuncia el dictamen 2210/035 del 5 de junio de 2009, de gran valor jurídico, en el cual se señala que "existen ciertos requisitos que se deben seguir al imponer límites a un derecho fundamental y que se pueden englobar en la aplicación del denominado "principio de proporcionalidad", resultando, a partir de éste, que el empleador, para, en un caso concreto, poder limitar el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, tendrá que cumplir con el "principio de la adecuación", que supone que el medio empleado debe ser apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto; con el "principio de necesidad", según el cual la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa, y con el "principio de proporcionalidad en sentido estricto", a partir del cual se determina si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho que se trata de proteger con la restricción." [48]

Como ya señalaba el dictamen citado el principio de proporcionalidad abarca tres subprincipios que representan los parámetros de control a la limitación o

[47] Nogueira Alcalá, Humberto, "Lineamientos de Interpretación Constitucional y del Bloque Constitucional de Derechos", Editorial Librotecnia, Santiago, 2006,Pág. 386. Citado por Gamonal Contreras, Sergio en Ob. Cit., Pág .32.

[48] Se recomienda consultar este Dictamen en la página web de la Dirección del Trabajo atendido que en el mismo se hace un amplio y profundo análisis del principio de proporcionalidad .

restricción de derechos fundamentales. Estos subprincipios son el de adecuación, el de necesidad y el de proporcionalidad en sentido estricto, que a continuación explicaremos a la luz del derecho laboral.

- **Subprincipio de Adecuación:** La medida adoptada debe ser apta para el fin perseguido por el empleador. En la medida que no lo sea estaremos ante una medida arbitraria.
- **Subprincipio de Necesidad:** Siempre se deben preferir aquellas medidas no invasoras de los derechos fundamentales. Si para lograr el fin pretendido por el empleador existe una medida que afecte menos los derechos fundamentales de sus trabajadores, entonces se debe adoptar ésta con preferencia a otras más lesivas. Si esto no se hace, entonces, la medida adoptada carecerá de justificación suficiente.
- **Subprincipio de Proporcionalidad en sentido estricto:** Este subprincipio exige que la limitación a los derechos fundamentales debe ser razonable tanto respecto del objeto de la medida como en cuanto a sus efectos.

Respecto del objeto de la medida, el empresario, en su ánimo por obtener beneficios económicos no debe vulnerar los derechos fundamentales. En efecto, los derechos económicos no están por sobre los derechos fundamentales. La racionalidad en cuanto al objeto requiere, además, que la medida no se trate de una represalia del empleador al trabajador por ejercer sus derechos.

La racionalidad, en cuanto a los efectos de la medida restrictiva se refiere a que ésta no debe afectar el contenido esencial del derecho fundamental del trabajador. El Tribunal Constitucional de nuestro país, ha dicho que un derecho es afectado en su "esencia" cuado se le priva de aquéllo que le es consustancial de manera tal que deja de ser reconocible. Se "impide el libre ejercicio" en aquéllos casos en que el legislador lo somete a exigencias que lo hacen irrealizable, lo entraban más allá de los razonable o lo privan de tutela jurídica"[49]. En definitiva el empleador afecta el contenido esencial

[49] Sentencia Rol Nº 43 del 24 de febrero de 1987, considerando 21.

del derecho fundamental del trabajador cuando lo entraba de tal forma que impide su ejercicio o dificulta su protección.

Cada una de las exigencias del artículo 485 del Código del Trabajo encaja en los subprincipios de la proporcionalidad. Estos son verdaderos parámetros que deben guiar el actuar del empleador respecto de los derechos fundamentales de los trabajadores. En la tutela laboral estos parámetros definen el estándar probatorio que debe satisfacer el empleador demandado para desvirtuar el indicio de vulneración de derechos fundamentales creado por los antecedentes aportados por el trabajador.

Respecto de los estándares probatorios que deben cumplir el trabajador y el empleador, es claro que ofrece menos dificultades probar la razonabilidad que la proporcionalidad, ya que el primero responde a un criterio un más subjetivo y sujeto a menos parámetros de control que el segundo. El aligeramiento de la carga probatoria para el trabajador consiste en que debe satisfacer un estándar probatorio más bajo que el que debe cumplir el empleador. Mientras el primero debe probar, razonablemente, que ocurrió la violación a derechos fundamentales, el segundo debe acreditar, en caso que se hayan limitado derechos fundamentales, que la limitación se hizo bajo un estricto respeto al principio de proporcionalidad.

### 4.7 Limitaciones a los medios probatorios.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 453 N°4, las partes puedes valerse de cualquier medio probatorio que a juicio del tribunal fuese pertinente, estableciéndose así, una libertad de medios de prueba. Esto implica que un estudio de los mismos es más útil desde el punto de vista de las reglas especiales que afectan a ciertos medios probatorios que desde el estudio de la regla general de libertad de medios de prueba. Para una adecuada comprensión de esta materia es conveniente antes señalar las reglas generales aplicables a todos los medios de prueba en materia laboral:

**a)** El juez sólo admitirá la prueba que sea pertinente, es decir, que guarde relación directa con el asunto controvertido sometido a su decisión.

**b)** Sólo cabe admitir las pruebas que sean necesarias para la resolución del conflicto.

**c)** No se admitirá la prueba ilícita en los términos del artículo 453 N°4.

### 4.7.1 Reglas especiales sobre la prueba instrumental.

Respecto de la oportunidad de ofrecer y acompañar la prueba documental la ley establece las siguientes limitaciones:

- La prueba documental sólo se podrá ofrecer en la audiencia preparatoria. Sin embargo, el artículo 446 inciso segundo que dispone esto, incurre en un error al utilizar el vocablo “presentar” cuando prescribe que “la prueba documental sólo se podrá presentar en la audiencia preparatoria”. Con esto se lleva a la confusión respecto de si, en esta oportunidad procesal, la parte que ofrece pruebas debe exhibir al tribunal para su examen. Claramente esto no fue la intención del legislador; en la audiencia preparatoria se señalan al tribunal los medios probatorios que se utilizarán en la audiencia de juicio y se discute su admisibilidad, pero en ningún caso se “presentan” las pruebas. Sin embargo, hecha la aclaración sería conveniente que el legislador usara el vocablo “ofrecer” en lugar del utilizado.
- Cuando se trate de actuaciones administrativas aludidas en la demanda, deberán presentarse los documentos que den cuenta de estos actos administrativos en conjunto, con la demanda.
- En el caso que se demande a una institución de previsión o seguridad social, se deberá acompañar, en conjunto con la demanda, la resolución final de dicha entidad o de la entidad fiscalizadora que se pronuncie sobre la materia que se demanda.
- De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 453 N°5 la rendición de la prueba documental deberá verificarse durante la audiencia de juicio.
- El tribunal sólo decretará la remisión de oficios cuando se trate de requerir la información objetiva, pertinente y específica sobre los hechos materia del juicio.

Las personas o entidades a quienes se dirija el oficio deberán remitirlo al tribual solicitante dentro del plazo que fije el tribunal, el cual no podrá ser inferior a los tres días anteriores a la audiencia de juicio. Con el fin de lograr mayor rapidez en la remisión de oficios la ley entrega la posibilidad de que ésta se pueda hacer por cualquier medio idóneo de comunicación (artículo 453 N°8 inciso 6°).

- La ley establece una sanción para el caso que habiendo ordenado el tribunal la exhibición de un instrumento, que se encuentra en poder de alguna de las partes, aquella que lo tiene en su poder, sin causa justificada, omite la presentación de dicho instrumento. En este caso se podrán estimar probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba decretada (artículo 453 N°5).

### 4.7.2 Reglas especiales sobre la prueba pericial.

Respecto de la prueba pericial la ley establece la exigencia que el informe de peritos debe ser puesto a disposición de las partes en el tribunal, al menos, tres días antes de la celebración de la audiencia de juicio (artículo 453 N°8 inciso 5°). Esta exigencia es bastante lógica si consideramos que las audiencias son orales y las partes necesitan el debido tiempo para preparar la audiencia de juicio, lo cual sólo se logra teniendo un conocimiento de las pruebas que se presentaran con la debida antelación.

Además el tribunal podrá, con el acuerdo de las partes, eximir al perito de la obligación de la obligación de concurrir a prestar declaración, bastando sólo con la remisión al tribunal del informe pericial.

Cabe señalar que el mismo artículo 453 N°8 en su inciso 5° establece que declaración de peritos se desarrollará de acuerdo a las reglas establecidas para los testigos.

### 4.7.3 Reglas especiales sobre la prueba testimonial.

- Los testigos son ofrecidos durante la audiencia preparatoria y en caso de ser aceptados por el tribunal para ser presentados en la audiencia de juicio, se debe proceder a su citación por carta certificada, la que deberá despacharse con, al menos, ocho días de anticipación a la audiencia. Una vez citados los testigos conforme a la ley se aplicarán las siguientes reglas especiales:
- En cuanto al número de testigos se admitirán cuatro por cada parte, número que podrá aumentarse en caso de acumulación de autos a un máximo de cuatro testigos por causa acumulada. También se podrá aumentar el número de testigos de manera excepcional por resolución fundada del tribunal; esto ocurrirá cuando éste estime que la naturaleza de los hechos a ser probados, haga indispensable este aumento para una adecuada resolución del juicio.
- Como contrapartida, el tribunal también puede reducir el número de testigos de cada parte, pudiendo incluso prescindir de la prueba testimonial, cuando sus declaraciones pudieren constituir una inútil reiteración de los hechos que ya se encuentren suficientemente esclarecidos.
- Los testigos declararán bajo juramento o promesa de decir la verdad, previa puesta en su conocimiento de las penas que contempla el artículo 209 del Código Penal por el delito de falso testimonio.
- No se pueden formular tachas a los testigos. Sólo se podrán hacer observaciones a las circunstancias del testigo y la veracidad de su declaraciones luego de rendida toda la prueba, momento en el cual las partes, oralmente, podrán hacer sus observaciones a la prueba (artículo 454 N°5 inciso 5°).

### 4.7.4 Reglas especiales sobre la absolución de posiciones.

- La absolución de posiciones sólo se podrá pedir una vez por cada parte y se notificará personalmente en el acto al absolvente durante la audiencia preparatoria (artículo 453 N°8)

- La principal novedad en esta materia está constituida por la prescindencia del pliego de posiciones, bastando para la práctica de esta prueba, que las preguntas sean formuladas de manera oral por las partes, pudiendo el juez, de oficio o a petición de parte, hacer preguntas al absolvente o rechazar aquellas que formulen las partes y que sean poco claras o no sean pertinentes (artículo 454 N°4). Lo anterior es una manifestación más del principio del impulso procesal de oficio que predomina en el nuevo procedimiento del trabajo, respecto del cual ya hemos manifestado nuestro desacuerdo por su excesivo predominio en materia probatoria.
- Si el absolvente no compareciese a la audiencia sin causa justificada, se negase a declarar o diere respuestas evasivas, se podrán presumir efectivas las alegaciones que la parte contraria formulara en su demanda o contestación,en relación a los hechos objeto de prueba (artículo 453 N°3).
- La absolución de posiciones es personal, sin embargo, se puede comparecer a través de mandatario que se designe especialmente para tal efecto. Si el mandatario representa al empleador, deberá tratarse de una de las personas que señala el artículo 4° del Código del Trabajo (artículo 454 N°3 del Código del Trabajo).
- En caso que los demandantes sean varios y se les citara a absolver posiciones a muchos o a todos ellos, el juez podrá reducir el número de los quienes comparecerán, especialmente cuando sus declaraciones puedan ser un reiteración inútil sobre los mismos hechos.

### 4.7.5 Prueba no regulada expresamente.

En el caso de la prueba no regulada en la ley, el tribunal es el llamado a determinar la manera en que ésta se incorporará al juicio, para lo cual deberá asimilarla al medio probatorio más análogo. Esto le da una amplia libertad al juez para incorporar al juicio cualquier medio tecnológico no regulado en la ley y que permita un conocimiento más acabado de los hechos controvertidos que sean objeto del juicio, posibilitando una mejor resolución del juicio e introduciendo capacidad de adecuación

del procedimiento a las nuevas tecnologías. Sin embargo, entrega una gran responsabilidad a los jueces, ya que serán ellos los que por la vía jurisprudencial establecerán los criterios de incorporación de la prueba no regulada en la ley.

## 4.8 Los recursos procesales en materia laboral y su relación con la prueba.

El artículo 474, ubicado en el Párrafo 5° titulado “De los recursos”, establece la regla de supletoria que rige en relación a los recursos procesales en materia laboral, según la cual, en todo lo no regulado por el párrafo antedicho se aplicarán las normas del Libro Primero del Código de Procedimiento Civil.

En esta materia se producen importantes modificaciones que tienen implicancias en cuanto al régimen de recursos que opera en relación a la prueba. En efecto, se limita la procedencia de la apelación, se suprime el recurso de casación y se crean los recursos de nulidad y el de unificación de jurisprudencia. Todo ésto lleva a hacer un tratamiento específico de este tema, sin embargo, no es la idea de este trabajo entrar a un estudio de las generalidades de estos recursos, por lo que nos referiremos a ellos sólo en cuanto sea relevante y diga relación con modificaciones referidas a la prueba en el procedimiento de aplicación general.

### 4.8.1 Recurso de reposición.

#### 4.8.1.1 Plazo.

Regulado en el artículo 475 se debe interponer de manera oral en la respectiva audiencia cuando se trate de impugnar una resolución dictada durante ella. En el caso de una resolución dictada fuera de audiencia, la reposición deberá interponerse por escrito dentro de tercero día de notificada, salvo que dentro de dicho término tenga lugar una audiencia, caso en que deberá interponerse al inicio de la misma y será resuelto en el acto.

#### 4.8.1.2 Resoluciones contra las que procede.

La reposición procede contra los autos, decretos y las sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio o hagan imposible su continuación. En virtud de ésto, y de lo expresamente señalado en el artículo 453 N°3, en torno a que se mantiene la reposición contra la interlocutoria de prueba, sin embargo, como veremos más adelante, se elimina la posibilidad de la apelación subsidiaria en este caso.

#### 4.8.1.3 Situación especial del artículo 429 antes de la Ley N°20.260.

Antes de la entrada en vigencia de la Ley N°20.260 el 29 de marzo de 2008 que vino a modificar la Ley N°20.087 existía un vacío legal que explican de manera clara Rodolfo Walter y Gabriela Lanata en el sentido que "esta disposición faculta al tribunal para decretar las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes, rechazando aquéllas que considere inconducentes. De esta resolución, puede pedirse reposición en la misma audiencia. No queda claro a qué resolución se refiere, es decir, si solamente a aquella por la cual rechaza las pruebas consideradas inconducentes o también aquellas decretadas por el juez. Frente a la duda, debemos estarnos a la procedencia general del recurso de reposición, según el artículo 181 de Código de Procedimiento Civil, esto es, determinar si dicha resolución es un auto o un decreto. Tal parece que sin duda alguna, se trata de una sentencia interlocutoria, dado que servirá de base al pronunciamiento de la sentencia definitiva. Ello debería llevarnos a concluir que el recurso de reposición sería improcedente. Por otra parte, el juez debe gozar de la facultad de decretar las pruebas que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, incluso en contra de la voluntad u opinión de las partes. Así entonces, sólo será susceptible de reposición aquella resolución que rechace las pruebas que el juez estime inconducentes."[50]

Sin embargo, con la modificación introducida por la Ley 20.260 se zanjó este problema, permitiendo el nuevo artículo 475 del Código del Trabajo, la procedencia del recurso de reposición contra los autos, decretos y las sentencias interlocutorias que no pongan fin al juicio o hagan imposible su continuación. La resolución del juez que

[50] Walter Díaz, Rodolfo y Lanata Fuenzalida, Gabriela, Ob. Cit., Pág 147 y 148.

decrete pruebas es una sentencia interlocutoria que sirve de base para el pronunciamiento de la sentencia definitiva, por lo que al no tratarse de una interlocutoria que ponga término al juicio o haga imposible su continuación es susceptible de reposición en virtud de lo dispuesto por el artículo 475.

### 4.8.2 Recurso de apelación.

#### 4.8.2.1 Plazo para interponerlo.

Al respecto el Código del Trabajo no se refiere al plazo de interposición de este recurso por lo que se deban aplicar las reglas contenidas en el Libro I del Código de Procedimiento Civil, específicamente, el artículo189 según el cual “la apelación deberá interponerse en el término fatal de cinco días, contados desde la notificación de la parte que entable el recurso”.

#### 4.8.2.2 Resoluciones contra las que procede.

El articulo 476 es claro al señalar solo son apelables:

- Las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación.
- Las resoluciones que se pronuncien sobre medidas cautelares.
- Las resoluciones que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

Como se puede ver, no son apelables las sentencias definitivas lo cual es una gran innovación en esta materia y dice relación con la incorporación del recurso de nulidad al procedimiento laboral, el cual revisaremos más adelante.

El Código del Trabajo no señala las reglas de tramitación de este recurso en materia laboral por lo que se deben aplicar las disposiciones que sobre la tramitación de la apelación contiene el Libro I del Código de Procedimiento Civil.

### 4.8.3 Recurso de nulidad.

Es el único recurso que procede contra la sentencia definitiva, encontrándose regulado a partir del artículo 477 hasta el 484. Respecto de las variadas causales por las que procede podemos concluir que es una especie de fusión entre el recurso de apelación y el de casación en la forma y en el fondo. A continuación mencionaremos las causales por las que procede y que dicen relación con la prueba, siendo las siguientes:

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

  Por ejemplo, se configuraría esta causal en caso que se admitiera en juicio una prueba ilícita por infracción a las garantías constitucionales, tema que estudiamos en forma detallada anteriormente.
- Cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

  Un claro ejemplo de esto, es la últimamente reiterada práctica de dictar sentencia sin explicar como se utilizaron las máximas de la experiencia, reglas de la lógica y conocimientos científicos para llegar a la decisión final del juicio.

  Aparte, del deber legal y constitucional del juez de fundamentar sus sentencias está el recurso de nulidad como el mecanismo para exigir este deber del juez.
- Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

  Esto dice relación con la apreciación de la prueba en el sentido que el juez puede dado por acreditados de manera correcta los hechos de la causa, sin embargo, pudo haber incurrido en error a asignarle la consecuencia jurídica a los hechos acreditados para lo cual es la Corte la que corrige este vicio.

### 4.8.4 Recurso de unificación de jurisprudencia.

En contra de la resolución que falla el recurso de nulidad procede el recurso de unificación de jurisprudencia, dentro de los 15 días siguientes desde la notificación de la sentencia que se recurre, para que sea conocido por la Corte Suprema. Este recurso procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia.

Este recurso es una novedad en nuestro ordenamiento jurídico teniendo raíces en el derecho anglosajón donde el precedente judicial es vinculante para la generalidad, como una regla contrapuesta a la del efecto relativo de las sentencias que rige en Chile. Por medio de la unificación de jurisprudencia se pretende fijar criterios de interpretación y aplicación de la ley laboral, que en lo que a nosotros nos atañe tiene gran importa respecto de la prueba. En efecto, en el futuro por medio de este recurso la Corte Suprema fijará criterios de aplicación de las reglas de la sana crítica y de las demás reglas probatorias, por lo que se está abriendo un camino para la creatividad jurisprudencial.

## CAPITULO V
## CONCLUSIONES

Comenzamos este trabajo identificando las razones que motivaron la reforma a la justicia del trabajo, siendo, el reducido número de tribunales, la falta de especialización de los jueces y los procedimientos contenidos en el Código del Trabajo, los principales obstáculos que enfrentaba el sistema judicial en materia laboral.

Esto motivó la creación de una reforma con objetivos claros que fueron señalados en el mensaje del proyecto de ley que finaliza en la promulgación de la ley N° 20.087 el 15 de diciembre de 2005. Dichos objetivos[51] pueden sintetizarse en cuatro conceptos: eficiencia, rapidez, legitimación y modernización del sistema de justicia del trabajo. Cada disposición contenida en las leyes 20.022, 20.023 y 20.087 fue hecha teniendo en la mira la consecución de las metas planteadas en un principio. A continuación, y a la luz de la investigación realizada veremos como se concretan con la regulación de la prueba dichos objetivos.

La oralidad, la inmediación y la concentración en la forma de ofrecer y rendir las pruebas apuntan directamente a dotar de eficiencia y rapidez a los procedimientos del trabajo, a la vez que contribuyen a modernizarlos, permitiendo así el desarrollo ágil y efectivo de la etapa de prueba. La audiencia preparatoria y la audiencia de juicio se desarrollan en torno al ofrecimiento y rendición de pruebas, respectivamente, identificándose a estos dos aspectos como el centro de la disputa entre las partes. De esta forma, se pasa de los 253 dias que, en promedio, duraba la primera instancia en el antiguo procedimiento a los 60 días que dura un procedimiento de aplicación general después de la reforma.

La disminución de los tiempos de duración de los juicios sólo fue posible a través de la concentración de la etapa de prueba en audiencias orales, mejorando el sistema de notificaciones y estableciendo un nuevo régimen de tratamiento de los incidentes, privilegiándose su interposición durante la audiencia y resolución inmediata.

[51] Ver páginas 17 a 20.

Todo esto constituye un cambio notable que contribuye enormemente a conseguir el objetivo de legitimizar a la justicia del trabajo dentro de la población, para que así ésta la perciba como una institucionalidad adecuada para la resolución de conflictos de índole laboral. Quitar las externalidades que rodeaban a los procedimientos del trabajo, fue una de las principales metas del legislador.

Tanto el juez como las partes reconocen a la actividad probatoria y el respeto a sus reglas como el eje central sobre el que deben moverse en los nuevos procedimientos del trabajo. Queda atrás la dilación del proceso como una estrategia jurídica que pudiese tener algún éxito.

Se establecen reglas claras no sólo en materia probatoria, sino que para todo el desarrollo de los procedimientos del trabajo, eliminando la rigidez del antiguo procedimiento, reemplazándola por el dinamismo de los nuevos juicios.

Resulta muy adecuado que se consagre un procedimiento de aplicación general que contenga, valga la redundancia, las reglas generales y supletorias de los procedimientos. Esto facilita el estudio y comprensión de las disposiciones, dirigiendo el análisis de los procedimientos especiales a las diferencias que tienen respecto del de aplicación general. Fue lo que se hizo a lo largo de este trabajo estudiando los procedimientos especiales sólo en cuanto introducían modificaciones a las reglas generales en materia probatoria.

Si bien es cierto, los nuevos procedimientos laborales introducen cambios que claramente logran los objetivos planteados al inicio de este proceso de reforma, revelan ciertos problemas que preocupan. Uno de los principales, es la introducción de la inquisitividad laboral en el artículo 453 N°9, lo cual inquieta en el sentido que otorga excesivas facultades al juez, que pueden, incluso, alterar la imparcialidad de éste para resolver el conflicto. En efecto, el juez proporciona las condiciones para un debate jurídico en el que las partes se encuentren igualdad de condiciones y resuelve bajo un criterio de justicia e imparcialidad, pero en ningún caso debe ejercer actividades

propias de ellas. Son las partes las que deben probar y no el juez en subsidio de ellas. En vez de ir en la misma dirección que, por ejemplo, tomó la reforma procesal penal, que instaura la figura de un tribunal oral en lo penal totalmente imparcial, se persiste en la inquisitividad que ya contenía el antiguo procedimiento laboral, perdiéndose una valiosa oportunidad para avanzar en el sentido correcto en esta materia.

Otro aspecto que preocupa, aun cuando no diga relación directa con la prueba, es la ausencia de una segunda instancia especializada. Siendo muy necesario contar con Cortes de Apelaciones del Trabajo o, al menos, con Salas especializadas se prescinde de su inclusión, postergándose una necesidad de primer orden para configurar un robusto sistema de justicia laboral. La especialización de la segunda instancia evitaría los retrasos que afectan a los juicios del trabajo que llegan a conocimiento de las Cortes producto de la sobrecarga de las mismas.

Debemos considerar que la evolución futura del Derecho Procesal del Trabajo recae en gran medida sobre la labor jurisprudencial, en el entendido que serán los tribunales los llamados a establecer los criterios que se aplicarán a dos temas de trascendental importancia como son: en primer lugar, la prueba ilícita y la extensión de la regla de exclusión en materia laboral y, en segundo lugar, la prueba indiciaria, su relación con la carga probatoria de las partes y la determinación de indicios válidos para fallar. Estos son los temas que marcarán el desarrollo de los procedimientos del trabajo y tenemos una segunda instancia que en nada cambió con la reforma.

Sin embargo, todo indica que el balance de esta reforma procesal del trabajo es más bien positivo y prometedor, esto último en el sentido que plantea nuevos desafíos que de seguro serán abordados en el futuros, pero que parten de la base que la gran labor reformadora ya esta hecha, por lo que los esfuerzos se concentrarán en mejorar lo que ya existe.

## BIBLIOGRAFÍA

**Libros:**


**1.** DIÉGUEZ, GONZALO. CABEZA, JAIME. "Derecho del Trabajo", 2° Edición, Ediciones Jurídicas y Sociales Marcial Pons. Madrid, España. 2003.

**2.** GAETE BERRÍOS, ALFREDO. PEREIRA ANABALÓN, HUGO. "Retrospectiva Escritos de Derecho Chileno del Trabajo", Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, N° 2-2001. Chile. 2001.

**3.** GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. "El Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales", LexisNexis. Santiago, Chile. 2007.

**4.** HUMERES NOGUER, HÉCTOR. "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Editorial Jurídica de Chile. Santiago, Chile. 2006.

**5.** MACCHIAVELLO CONTRERAS, GUIDO. "Manual de derecho procesal del trabajo", Editorial Jurídica Conosur Ltda. Santiago, Chile. 1997.

**6.** NOGUEIRA ALCALÁ, HUMBERTO. "Lineamientos de Interpretación Constitucional y del Bloque Constitucional de Derechos", Editorial Librotecnia. Santiago, Chile. 2006.

**7.** PAILLAS, ENRIQUE. "Estudios de Derecho Probatorio", Editorial Jurídica de Chile. Santiago, Chile. 2002.

**8.** PALLARES, EDUARDO. "Diccionario de Derecho Procesal Civil", Editorial Porzua S.A. México. 1956.

**9.** PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS. "Derecho del Trabajo", 16° Edición, Editorial Universitaria Ramón Areces. Madrid España. 2008.

**10.** ROSEMBERG, LEO. “Tratado de Derecho Procesal Civil”, Tomo II, Buenos Aires, Argentina.1995.

**11.** TARUFFO, MICHELE. “La Prueba de los Hechos”. Editorial Trotta. Madrid, España. 2002.

**12.** WALTER DÍAZ, RODOLFO. LANATA FUENZALIDA GABRIELA. “Régimen Legal del Nuevo Proceso Laboral Chileno”, Editorial LexisNexis. Santiago, Chile. 2007.

**13.** ZAPATA GARCÍA, MARÍA FRANCISCA. “La Prueba Ilícita”, Editorial Lexis Nexis. Santiago, Chile. 2005.

**Tesis:**

**14.** MORALES, EDUARDO. “Explicaciones de Derecho Procesal”, Tomo II, memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, 1987.

**Artículos de Revista:**

**15.** GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. “Prueba Indiciaria en el Nuevo Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales”, Revista Laboral Chilena. Santiago, Chile. Noviembre de 2008.

**16.** GAZMURI RIVEROS, CONSUELO. “La Justicia del Trabajo en Chile; Realidad y Perspectivas”, Cuaderno de Investigación N° 21, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. 2004.

**Apuntes:**


**17.** MATURANA MIQUEL, CRISTIAN. “Los Medios de Prueba”, apunte de estudio Departamento de Derecho Procesal Facultad de Derecho. Universidad de Chile. Santiago, Chile. 2003.

**18.** MATURANA MIQUEL, CRISTIÁN. “Aspectos Generales de la Prueba”, Separata de Estudio, Departamento de Derecho Procesal, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile. Santiago, Chile. Septiembre de 2006.

**19.** MOSQUERA RUIZ, MARIO. “Ideas Generales en Torno a los Principios Formativos del Procedimiento”, Apuntes de Clases. Santiago, Chile. septiembre de 1984.