



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

EL NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL

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

Alumna:

MÓNICA ODETTE MUÑOZ FUENTEALBA

Profesor Guía:

HECTOR HUMERES NOGUER

Santiago, Chile

2006

INDICE

Introducción.....	1
-------------------	---

Capítulo I

NOCIONES PRELIMINARES

1. Nociones Preliminares.....	2
2. Ley N° 20.022.....	3
3. Ley N° 20.023.....	6

Capítulo II

PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL VIGENTE

I. Principios Formativos del Procedimiento	
1. Bilateralidad / Unilateralidad.....	8
2. Dispositivo / Inquisitivo.....	8
3. Orden consecutivo legal / discrecional.....	10
4. La Preclusión.....	10
5. Publicidad / Secreto.....	12
6. Mediación / Inmediación.....	12
7. Oralidad / Escrituración / Protocolización.....	13
8. Probidad / Buena Fe.....	14
9. Protección.....	14
10. Economía Procesal.....	15
11. Adquisición Procesal.....	17
12. Sistema de valoración de la prueba.....	17
II. Normas Comunes	

1. Obligación de designar abogado.....	20
2. Plazos.....	20
3. Notificaciones.....	20
4. Corrección de oficio de errores.....	22
III. Procedimiento Juicio Ordinario Laboral.	
1. Desarrollo.....	23
IV. Juicio Laboral de Menor Cuantía.	
1. Desarrollo.....	26
V. De la ejecución de las resoluciones y del Juicio Ejecutivo.	
1. Desarrollo.....	27
VI. Recursos.	
1. Reposición.....	28
2. Apelación.....	29
3. Casación Forma y Fondo.....	30

Capítulo III

EL NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL

Consideraciones previas.....	31
I. Principios Formativos del Procedimiento	
1. Oralidad preferente.....	33
2. Inmediación.....	34
3. Celeridad y oficialidad.....	34
4. Gratuidad.....	35
II. Normas Comunes.	
1. Patrocinio de abogado.....	36

2. Plazos.....	36
3. Feriado.....	37
4. Notificaciones.....	37
5. Incidentes.....	38
6. Medidas Cautelares.....	38
III. Nuevo Procedimiento Juicio Ordinario Laboral	
1. Demanda.....	39
2. Audiencias.....	41
a. Audiencia preparatoria.....	41
b. Audiencia de Juicio.....	45
3. Sentencia.....	47
IV. Cumplimiento de sentencia y ejecución de títulos ejecutivos laborales.....	49
V. De los Recursos.....	53
VI. Procedimiento de Tutela Laboral	
1. Desarrollo.....	56
VII. Procedimiento Monitorio	
1. Desarrollo.....	61

Capítulo IV
ANÁLISIS COMPARATIVO

1. Desarrollo.....	63
2. Esquema de procedimientos vigentes.....	72
3. Esquema de procedimientos nuevos.....	73

CONCLUSIONES.....	74
BIBLIOGRAFÍA.....	77

INTRODUCCION

El comienzo de este milenio ha sido marcado por grandes reformas en nuestro Derecho, como lo ha sido la reforma procesal penal y la de familia.

Ante los constantes cambios que se producen en el ámbito laboral, no era posible que el derecho laboral permaneciera ajeno a la tendencia imperante. Es así como sólo en el año recién pasado se publicaron dos leyes que introdujeron cambios en materia laboral, creando tribunales encargados de la ejecución de asuntos laborales y previsionales, Ley N° 20.022, y actualizando la ley de cobranza de cotizaciones previsionales, Ley N° 20.023.

Hasta ahora se habían logrado avances sustantivos en los derechos de los trabajadores, actualmente se pretende hacer efectivos esos avances, a través de procedimientos orales, más expeditos y concentrados. Los procedimientos vigentes son escritos, ritualizados, extensos, poco accesibles a las personas, con diligencias prescindibles. Además existe una utilización abusiva de la segunda instancia como medio de dilación del proceso. Todo esto lleva al trabajador a optar por pactar a la baja en forma extrajudicial, renunciando a sus derechos, lo que además se traduce en inestabilidad para la paz social.

El propósito de este trabajo es establecer las diferencias que existirán entre el procedimiento vigente en materia laboral, y la nueva normativa, la cual está recién publicada, y viene a completar la reforma laboral junto a las leyes mencionadas. Igualmente, espero que sea de utilidad para quienes intervienen en este proceso, durante este tiempo de preparación para la entrada en vigencia del nuevo sistema, logrando ilustrar el nuevo escenario, y tal vez, detectando posibles falencias, para hacer los cambios necesarios antes de su aplicación.

CAPITULO I

NOCIONES PRELIMINARES

Desde que el Derecho del Trabajo se separa del Derecho Civil en Chile, no ha dejado de modificarse. En efecto, desde la dictación del Código del Trabajo de 1931, que refundía en un solo texto las leyes relativas al trabajo vigentes a la época, se han dictado numerosas leyes, ya sea para modificarlo o para establecer nuevos beneficios para los trabajadores.

Más tarde, el Decreto Ley 2200, de 15 de junio de 1978, fijó las normas definitivas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores, derogando toda norma incompatible, en especial los Libros I y II del Código del Trabajo existente. Quedaron vigentes las normas de los Libros III y IV, referentes a las asociaciones sindicales y los Tribunales del Trabajo. Sin embargo, el 3 de julio de 1979 se dicta el decreto ley 2756, sobre organización sindical; el 6 de julio de 1979, el decreto ley 2758, sobre negociación colectiva; el 10 de marzo de 1981, el decreto ley 3648, que suprimió los Tribunales del Trabajo, y la ley 18510, publicada en el Diario Oficial el 14 de mayo de 1986, modificada a su vez esta última por la ley 18571, de fecha 6 de noviembre de 1986, que reemplazó el procedimiento, y así varias modificaciones posteriores, en diversos aspectos, hasta las del año 2001, con las leyes 19010, 19049, 19069, 19250 y las más recientes, leyes 18620, 19759, 19824 y 19844.

Ante tanta modificación, incluso se pensó por algunos autores que no era conveniente codificar el derecho del Trabajo, pues es esencialmente mutable, ya que debe recoger las innovaciones y cambios sociales que se producen constantemente, especialmente aquello que la experiencia demuestra que es injusto o inconveniente.

La forma en que se elaboraron las sucesivas modificaciones laborales, deja de manifiesto que hubo falta de transparencia en los proyectos, es decir, desconocimiento de los antecedentes y de la tramitación que el poder legislativo llevó a cabo.

A propósito de lo descrito, es que en este trabajo se aborda la última modificación del Derecho del Trabajo en nuestro país, la cual afecta a la judicatura y al procedimiento.

En casi todos los países del mundo se tiende a entregar el conocimiento de las materias sociales a tribunales especiales. El objetivo es dar mayor rapidez a la tramitación de los juicios y asegurar una justicia más eficaz por medio de jueces especialistas. En Chile se abraza la misma tendencia, aunque no se ha logrado traspasarla a la segunda instancia.

Actualmente, el procedimiento aplicable se regula en los dos capítulos que conforman el Título I del Libro V del Código del Trabajo, De los Juzgados de Letras del Trabajo y del Procedimiento. El Capítulo I aborda los Juzgados de Letras del Trabajo, desde el artículo 415 al 424, inclusive. El Capítulo II trata Del Procedimiento, artículos 425 a 473 bis, en el que se aborda: Las reglas Comunes; El Procedimiento de aplicación general; El juicio Laboral de menor cuantía; La ejecución de las Resoluciones y el Juicio Ejecutivo, y Los Recursos.

En el año 2003 se presentaron varios proyectos de reformas en materia laboral, que tenían relación con los juzgados del Trabajo y con el procedimiento. A saber: a) El proyecto que sustituye el procedimiento laboral; b) El proyecto que crea juzgados laborales y previsionales, y c) El proyecto que modifica la ley de cobranza judicial de cotizaciones. Todos estos proyectos son leyes aprobadas y publicadas actualmente, los dos últimos son las leyes N° 20022 y 20023, respectivamente, y el primero, la ley N° 20087, publicada el 3 de enero del presente año.

No obstante que el tema de este estudio es la reforma del procedimiento laboral, es menester analizar someramente las mencionadas leyes, ya que serán el escenario en el que se desarrollarán los nuevos procedimientos.

1.- Ley N° 20.022.

Publicada en el Diario Oficial el 30 de mayo de 2005, crea los juzgados laborales y juzgados de cobranza laboral y previsional.

Establece 40 jueces laborales en el país, y 9 de cobranzas, comenzando a funcionar sólo 19 de los primeros y 7 de los segundos al principio. Actualmente existen 20 juzgados laborales en el país, con competencia para conocer de las causas laborales o previsionales en las comunas o agrupaciones de comunas que señala la ley; esto es, cuestiones suscitadas entre empleadores y

trabajadores por aplicación de normas laborales o que deriven de la interpretación y aplicación de los contratos individuales y colectivos de trabajo, de las que surgen de la aplicación de las normas sobre las organizaciones sindicales, y de las que se refieren al cumplimiento de las obligaciones emanadas de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social les confieren mérito ejecutivo.

La razón que el legislador ha tenido para separar el funcionamiento de los tribunales, es principalmente la gran cantidad de juicios ejecutivos que existen en materia previsional, principalmente por la cobranza de cotizaciones previsionales, que llega a una proporción de 80 a 20, respecto de las causas declarativas. La separación de tribunales debería representar en sí una importante agilización en la tramitación de las causas.

Los juzgados laborales estarán organizados en unidades administrativas, para una mayor eficacia, a saber:

a) Unidad de Sala

A cargo de la organización y asistencia a la realización de las audiencias.

b) Unidad de atención de público

Destinada a prestar una adecuada atención, orientación e información que concurra al tribunal, y manejar la correspondencia y custodia del tribunal.

c) Unidad de administración de causas.

Desarrollará toda la labor relativa al manejo de causas y registro de los procesos en el juzgado, incluidas las relativas a las notificaciones, al manejo de las fechas y salas para las audiencias, al archivo judicial básico, al ingreso y al número de rol de las causas nuevas, a la actualización diaria de la base de datos que contenga las causas del juzgado y a las estadísticas básicas del mismo.

d) Unidad de Servicios.

Reunirá las labores de soporte técnico de la red computacional del juzgado, de contabilidad y de apoyo a la actividad administrativa del mismo, y la coordinación y abastecimiento de todas las necesidades físicas y materiales que requiera el procedimiento.

Los juzgados de cobranza laboral y previsional también estarán organizados en unidades administrativas:

a) Unidad de Atención de público.

Destinada a prestar una adecuada atención, orientación e información que concurra al tribunal, y manejar la correspondencia y custodia del tribunal.

b) Unidad de Administración de causas.

Desarrollará toda la labor relativa al manejo de causas y registro de los procesos en el juzgado, incluidas las relativas a las notificaciones, al archivo judicial básico, al ingreso y al número de rol de las causas nuevas, a la actualización diaria de la base de datos que contenga las causas del juzgado y alas estadísticas básicas del mismo

c) Unidad de Liquidación.

Efectuará los cálculos, con especial mención del monto de la deuda, reajustes e intereses y eventualmente las multas que determine la sentencia.

d) Unidad de Servicios.

Reunirá las labores de soporte técnico de la red computacional del juzgado, de contabilidad y de apoyo a la actividad administrativa, y la coordinación y abastecimiento de todas las necesidades físicas y materiales, que requiera el procedimiento.

Estos juzgados son tribunales especiales integrantes del Poder Judicial, teniendo sus magistrados la categoría de Jueces de Letras y les son aplicables las normas del Código Orgánico de Tribunales en todo lo no previsto por la nueva ley.

En cuanto al comité de jueces, juez presidente, administradores de tribunales y organización administrativa de los juzgados, se entenderá aplicable a los Juzgados de Letras del Trabajo y de Cobranza Laboral y Previsional, en cuanto sean compatibles, la normativa del Código Orgánico de Tribunales para los Juzgados de garantía y tribunales de juicio oral en lo penal. Respecto de la subrogación de los jueces, se aplicarán las normas de los juzgados de garantía.

Cada juez ejercerá unipersonalmente la potestad jurisdiccional respecto de los asuntos que la ley les encomienda a los Juzgados de Letras del Trabajo o de Cobranza Laboral y Previsional. La

pluralidad de jueces en un mismo tribunal tendría por objeto aprovechar mejor sus recursos humanos y materiales.

Las demandas de cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos ejecutivos serán de competencia de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional. En aquellos territorios donde no existan, las materias señaladas serán de conocimiento de los Juzgados de Letras del Trabajo. En donde no existan Juzgados de Letras del Trabajo, conocerán los Juzgados de Letras con competencia en lo Civil.

Será competente el juez del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o hayan prestado los servicios, a elección del demandante, sin perjuicio de lo que dispongan leyes especiales.

No habrá prórroga de competencia territorial por las partes.

Si el trabajador ha debido trasladar su residencia con motivo del contrato de trabajo, constando dicha circunstancia en el respectivo instrumento, podrá interponer la demanda ante el tribunal de su domicilio el demandante.

Esta ley comenzará a regir el 1 de marzo de 2007, sin embargo, entrará en vigencia nueve meses después de la publicación de esta ley, es decir, en enero de 2006, lo referente a: la creación de juzgados de cobranza laboral y previsional en Valparaíso, Concepción, San Miguel y Santiago; la planta de personal del tribunal; las unidades administrativas; algunas modificaciones al Código Orgánico de Tribunales y otras al Código del Trabajo.

2.- Ley N° 20023

Publicada en el Diario Oficial el 31 de mayo de 2005, modifica la Ley N° 17.322, el Código del Trabajo y el D.L. N° 3.500 de 1980.

Establece, en lo referente al Código del Trabajo, un nuevo inciso final al artículo 440, que hace obligatorio para el juez de la causa, notificar de la demanda, al momento de conferir traslado de ella, a la o las instituciones de seguridad social a las que corresponda percibir la respectiva cotización. Esto deberá efectuarse a través del ministro de fe del tribunal, mediante carta certificada, con copia íntegra de la demanda y su resolución, o un extracto si fuere muy extensa,

siendo equivalente al reclamo contemplado en el Artículo 4° de la ley N° 17.322, debiendo hacerse parte en la causa en los plazos y condiciones que esta norma establece, junto al artículo 4 bis de la misma ley. Estas notificaciones se entenderán practicadas al tercer día de expedida la carta, debiendo el ministro de fe dejar constancia en el expediente de la fecha del envío.

Estas modificaciones entrarán en vigencia junto con el inicio del funcionamiento de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional y afectará a las cotizaciones de las remuneraciones que se devenguen a partir de esta última fecha y a las ejecuciones judiciales que se originaren en éstas.

Las causas que estén en tramitación a la entrada en vigencia de esta ley, se registrarán por el procedimiento vigente al momento de la notificación de la demanda. Esta modificación entra en vigencia el primer día del tercer mes siguiente a la fecha de inicio del funcionamiento de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, y se aplicará respecto de las demandas que se interpongan a partir de su entrada en vigencia.

La reforma al Código del Trabajo, aborda el procedimiento, reemplaza el Capítulo II, del Título I, del Libro V, por un Capítulo II nuevo. El capítulo II actual abarca desde el artículo 425 al 473 bis, y el nuevo quedó constituido por artículos numerados desde el 425 al 504.

CAPITULO II

PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL VIGENTE

I. Principios formativos del procedimiento laboral

Los principios formativos del procedimiento son:

1. A. Bilateralidad de la audiencia:

Dice relación con la posibilidad de igual acceso de las partes al ejercicio de sus facultades en el proceso.

Es el régimen por el cual todos los actos del procedimiento deben ejecutarse con intervención de la contraparte. Va unido al principio dispositivo y es la regla general en materia civil. La excepción la constituyen las medidas prejudiciales y precautorias. Esta es la regla en materia laboral.

B. Unilateralidad de la audiencia:

Es aquel en virtud del cual se priva a una o ambas partes de la posibilidad de ejercer sus derechos o facultades. Es la regla general en el Sumario criminal. Va unido al principio inquisitivo.

2. A. Principio dispositivo:

Consiste en que el juez, tanto en el inicio del proceso como en su tramitación, se encuentra condicionado a la actuación y requerimiento del actor. Las partes ejercen o no libremente sus derechos materiales y procesales involucrados en la causa, determinando ellos mismos el conflicto, sus límites, el curso progresivo de los autos y la aportación de los medios de convicción para la resolución del juicio.

B. Principio inquisitivo:

Consiste, en general, en la necesidad en que se encuentra el juez de iniciar el procedimiento de oficio, por lo que también se llama principio de la oficialidad; y a realizar dentro de éste todas las investigaciones destinadas a averiguar la ocurrencia real de los hechos, quedando las partes en una posición de mayor pasividad, con una intervención de colaboración. Se asocia generalmente con procedimientos en que se encuentran involucrados derechos de orden público o interés público.

Ninguno de estos principios se da en forma pura en materia laboral, sólo se da la aplicación preponderante. Por las especiales características de este proceso social, el juez está en un estado intermedio. El procedimiento ordinario laboral está preferentemente regido por el principio dispositivo, pero las facultades dadas al juez para dirigir el proceso e investigar la verdad material de los hechos, hace que entre a informarse por el principio inquisitivo.

Así, resulta indispensable para el inicio del juicio, para su prosecución y la comprobación de los fundamentos fácticos, la aportación de las partes, quedando el tribunal limitado por lo que ellas han sometido a su decisión en la tramitación del proceso, so pena de incurrir en ultra petita. Por otra parte, el legislador ha otorgado mayor latitud al tribunal en su actividad contralora. El juez debe y puede proponer a las partes bases concretas para lograr una conciliación; puede rechazar la demanda si no cumple con los requisitos del artículo 439 del Código del Trabajo; puede disponer que cualquier resolución sea notificada personalmente; puede corregir de oficio los errores que observe en la tramitación del proceso.

El legislador optó por dar estas facultades al juez con mayor amplitud que en cualquier otro juicio civil, porque le interesaba que el juez tuviera mayores facultades inquisitivas tendientes a descubrir la verdad de los fundamentos de hecho de los intereses de las partes y al mismo tiempo suplir las frecuentes dificultades de los trabajadores para la aportación de las pruebas, con la subsiguiente desprotección jurisdiccional y posibilitar así la verdadera aplicación de la justicia que lleva consigo el derecho laboral. Así se equilibra el principio dispositivo con el inquisitivo.

3. A. Orden consecutivo legal:

El proceso es una secuencia de actos, a través de etapas o fases para lograr un fin, que es la solución del conflicto sometido a decisión del tribunal. Si es por ley, es orden consecutivo legal, ya que es la ley la que se encarga de establecer las fases en que desenvuelve el procedimiento, de modo que los actos están previamente determinados.

B. Orden consecutivo discrecional:

Aquí la ley ha entregado al juez la determinación de la forma en que el procedimiento se va a desarrollar, siendo él quien deberá ordenar su actuación de acuerdo al contenido del expediente concretando la labor jurisdiccional en una forma lógica.

C. Orden consecutivo convencional:

Significa que la ley entrega a las partes la facultad de determinar las fases o etapas en que se desenvuelve el proceso.

En el procedimiento laboral ordinario rige plenamente el orden consecutivo legal, debido a que es el legislador quien predeterminó las etapas del procedimiento excluyéndose la posibilidad de dejar al criterio del juez o de las partes la determinación de la forma y secuencia de desarrollo del proceso.

4.- La Preclusión:

Estrechamente ligada al orden consecutivo legal, el respeto a éste se logra mediante la clausura definitiva de cada una de las etapas o fases del proceso, impidiendo el regreso a aquellas ya extinguidas. Se presenta en cuatro formas:

a.- La facultad precluye por no ejercicio dentro del plazo establecido por la ley.

b.- La facultad precluye por no haberse respetado en su ejercicio el orden preestablecido por la ley para hacerla valer. Ligado a esto va el principio de la eventualidad, que consiste en la necesidad de deducir conjuntamente los distintos medios de ataque o defensa de que disponen las partes en previsión de que uno o varios de ellos sean desestimados. O sea, el interesado debe deducir simultáneamente y no sucesivamente, las distintas pretensiones o defensas aún cuando sean incompatibles entre sí, para el evento de que alguna no sea acogida,

se pueda lograr éxito en las restantes. Si estos medios de ataque o defensa no se deducen conjuntamente en la correspondiente actuación, precluye el derecho a oponerlos con posterioridad.

c.- La facultad precluye por haberse realizado un acto incompatible con su ejercicio.

d.- La facultad precluye por haberse ejercido válidamente. Se relaciona con el principio de la consumación procesal. Por ejemplo: El demandado ya evacuó la contestación de la demanda, no puede pretender, con el pretexto de que ha omitido alegaciones de sumo interés para su defensa, realizar una nueva contestación.

Aplicación en derecho procesal laboral: como consecuencia de que rige el orden consecutivo legal, se aplica plenamente el principio de la preclusión.

Por ejemplo:

1.- En la situación en que las facultades precluyen por no ejercerse dentro de plazo legal, hay plazos fatales para escritos de contestación de la demanda, reconvención y contestación de ésta, la presentación de lista de testigos, la solicitud de absolución de posiciones, interposición de recursos de reposición y apelación.

2.- A la demanda sucede la contestación, donde se puede deducir reconvención, deducida ésta procede su contestación en plazo legal. Contestada la demanda o reconvención, en su caso, o transcurridos los plazos para hacerlo, el tribunal deberá de inmediato citar las partes a una audiencia de conciliación y así sucesivamente. De no ejercerse los derechos en su oportunidad la parte verá precluída su facultad de hacerlo valer. La eventualidad se consagra en el artículo 440 N° 3, que establece que todas las excepciones y sus fundamentos deben interponerse en la contestación de la demanda como única oportunidad.

3.- Por incompatibilidad: Al producirse el allanamiento a la demanda, no es procedente la rendición de prueba en el proceso, en virtud de no haber hechos controvertidos.

4.- Por ejercicio válido. El demandado que ha evacuado el trámite de la contestación a la demanda no puede pretender hacerlo de nuevo, aún si ha omitido importantes alegaciones para su defensa. Lo mismo puede decirse de la lista de testigos, una vez presentada no

puede acompañarse una nueva lista ni aún con testigos con los que no contaba a la época de confección de la lista primitiva, aún si le resta plazo para hacerlo.

5.- A.- Publicidad

Todo lo realizado en un proceso puede ser conocido por los abogados, partes, mandatarios, terceros y cualquier persona extraña. Esta es la publicidad absoluta. Puede ser restringida a las partes, abogados y mandatarios, en cuyo caso será publicidad relativa.

B.- Secreto.

Restringe el conocimiento del proceso únicamente al tribunal que conoce de la causa, siendo prohibido el acceso a él para las partes y terceros.

La regla general es la publicidad

Aún cuando no existe en el código ni en otra ley, disposición especial que prescriba expresamente el principio de publicidad y descarte el secreto, es indudablemente el de la publicidad el que inspira el proceso que nos ocupa.

6.- A.- Inmediación.

Caracteriza a un procedimiento en el que el tribunal actúa en contacto directo con las partes, testigos y material mismo de la causa y la prueba recibida, sin que intervenga agente alguno.

B.- Mediación.

Esta rige en juicios en que este contacto tiene lugar a través de un agente intermediario, habitualmente un funcionario del mismo tribunal.

En el DL 3648, que pasó a ser el libro V del Código del Trabajo, regía la mediación, en virtud de la existencia de un juez tramitador, que era el secretario del tribunal, quien dictaba todas las resoluciones y adoptaba las medidas necesarias para la substanciación del proceso, hasta que la causa quedara en estado de ser fallada, sólo en ese momento el juez tomaba conocimiento, como juez sentenciador, para fallar el asunto. Se corrige en el código actual, en el que un solo juez debe substanciar el proceso, tomando contacto directo con cada una de las actuaciones, especialmente la prueba rendida, y finalmente, dictar sentencia.

Rige así plenamente el principio de la inmediación, que ha ido perdiendo vigencia en Chile. No obstante en la práctica, por recargo de trabajo, o por otras causas, justificadas o no, la delegación que hace el juez en los funcionarios del tribunal, hace de este principio casi una excepción.

Sin embargo hay algunas actuaciones que nunca deben ser delegadas por el juez:

- a) La audiencia de conciliación. El juez tiene la obligación de estudiar por sí los autos y presentar a las partes las bases para llegar a un acuerdo, debe hacerlo por expresa disposición del artículo 444 del Código del Trabajo.
- b) Lo mismo debiéramos decir de la recepción de la prueba, sin embargo, en este caso el juez se limita a recibir el juramento de los testigos, en el mejor de los casos, y a resolver los incidentes y las reposiciones interpuestos en el curso de la audiencia, delegando en un funcionario el acto mismo de la recepción de la prueba, perdiéndose, por lo tanto, la posibilidad de tener contacto directo con los elementos de convicción, especialmente los aportados oralmente, aún a pesar de tener la necesidad de apreciar la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

7.- A. Oralidad.

B. Escrituración.

C. Protocolización.

El proceso puede ser regulado de modo que predomine el uso de la palabra o bien de la escritura, según si el medio usado es la palabra o escritura. Como principio intermedio está la protocolización, que domina los procedimientos cuando existe el requisito de que las alegaciones o pruebas orales se establezcan por escrito, con el fin de conservar un memorial del procedimiento.

En el procedimiento laboral se aplican los tres principios. El proceso se desarrolla a través de una serie de actos escritos, dando lugar a numerosas actuaciones de carácter oral, las cuales a su vez se protocolizan a través de actas que se levantan de aquéllas y que se incorporan al proceso.

En el DL 3648 predominaba más la oralidad, fundamentalmente porque la demanda podía presentarse en forma oral, lo mismo que la contestación, debiendo posteriormente protocolizarse.

Actualmente, se aplican los tres principios, pero predomina la escrituración, especialmente si se compara con su precedente legislativo. La gran mayoría de los actos se desarrollan por escrito, incluida la demanda y contestación, sin embargo, no es inapreciable la cantidad de actos que se desarrollan en forma oral, en donde, al menos legalmente, se aplica más el principio de la inmediación.

8. Probidad o buena fe.

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 el proceso se use dolosamente por las partes para lograr objetivos ilícitos. Habitualmente en la legislación no existen normas que exijan expresamente la buena fe frente al ejercicio de la jurisdicción, sin embargo hay normas que tienden a cautelar esta necesaria actitud de sinceridad y lealtad, a través de sanciones. Por ejemplo: Las impugnaciones y recusaciones, a través de las cuales el legislador vela por la imparcialidad del tribunal que debe conocer del conflicto; La condenación en costas, mediante las que se sanciona al litigante temerario o doloso, que pretende usar el proceso como instrumento dilatorio o evasivo de la solución de los conflictos; Límite a incidentes dilatorios, la ley pone un tope a cantidad de incidentes que pueden promoverse en un mismo juicio, debiendo consignar una suma de dinero si la parte desea sobrepasar ese límite.

En materia laboral no hay norma procesal expresa que exija el principio de probidad o buena fe, sin embargo los ejemplos señalados son comunes a todo procedimiento.

9.- Principio de la Protección.

Tiene relación con la nulidad de los actos procesales y consiste en que la nulidad sólo puede hacerse valer cuando a consecuencia de ella quedan indefensos los intereses del litigante o de ciertos terceros a quienes alcanza la sentencia. Por consiguiente un

procedimiento inspirado en este principio contiene normas tendientes a proteger la validez de los actos jurídicos procesales. Otras instituciones que velan por la validez de los actos en el proceso son el recurso de Casación en la forma y en el fondo. Finalmente, está el recurso de Revisión.

En el procedimiento laboral tiene plena aplicación este principio:

- i.- Los incidentes de nulidad son aplicables en materia de procedimiento laboral.
- ii.- También se contempla la posibilidad de corregir de oficio los errores que se observen en la tramitación del proceso y tomar las medidas que tiendan a evitar la nulidad de los actos del proceso (artículo 437; artículo 472 inciso 3°)
- iii.- El recurso de revisión.

10.- Principio de la economía procesal.

Persigue obtener el máximo resultado en aplicación de la ley para la resolución de un conflicto dentro de un procedimiento con el menor desgaste posible en la función jurisdiccional.

Tres son los principios que se relacionan con la economía procesal:

a.- Economía procesal: Un procedimiento inspirado en este principio está estructurado de tal forma que en el menor tiempo posible y con el mínimo desgaste de actividad jurisdiccional se solucione el conflicto eficazmente, atendida la naturaleza del mismo.

Todas las cuestiones inherentes a la posición jurídica del demandante y del demandado deben ser planteadas en una sola oportunidad.

Las resoluciones judiciales se cumplen pese a la interposición de recursos en su contra. La prueba se rinde en una sola oportunidad determinada para ello. Se procura que la actuación de las distintas partes sea a través de procuradores comunes, de modo de evitar que haya tantos juicios como partes litigantes.

b.- Principio de la economía: Apunta a que un procedimiento no puede exigir un gasto superior al valor de los bienes debatidos, que son el fin del proceso mismo. En virtud de este principio en el procedimiento se establece una limitación, respecto de pruebas onerosas, una

reducción de recursos y una limitación en el número de instancias, reducción de los costos, incluso llegando a la gratuidad respecto de las personas que no tienen medios económicos suficientes para solventar los gastos que acarrea un proceso, para que no sea prohibitivo.

c.- Principio de la concentración: La concentración que inspira a un procedimiento importa la adopción de características tales atendiendo a la naturaleza del conflicto, que se alcance la solución de éste con la rapidez y el mínimo desgaste de la jurisdicción posible, reservándose para la sentencia definitiva la decisión de todas las cuestiones promovidas, incluso los incidentes.

La aplicación práctica de todos estos principios deriva en: la reducción de formas; reducción de plazos, supresión de escritos y la eliminación de recursos.

La normativa que se puede dar como ejemplo de cada uno de estos principios generalmente estará recogiendo de algún modo no sólo uno de ellos, sino dos o todos a la vez.

Aplicación en el procedimiento laboral:

El principio de la economía procesal en sus distintos aspectos tiene plena aplicación en el procedimiento laboral ordinario. No puede ser de otro modo, ya que rapidez, economía y concentración son principios fundamentales que no pueden estar ausentes en un correcto y moderno procedimiento laboral. Esto no representa una novedad en el actual código del trabajo, puesto que en sus precedentes legislativos ya se contenían estos principios.

Por ejemplo:

- i.- Se eliminan ciertos trámites: réplica y dúplica.
- ii.- Los plazos son todos breves y fatales.
- iii.- En lo que a la prueba respecta, hay una sola oportunidad para rendirla, salvo por causa justificada. Sólo se admiten dos testigos por cada punto de prueba, y la confesión debe prestarse en una audiencia.
- iv.- En el comparendo de conciliación se concentra la conciliación misma, la recepción de pruebas, la interposición de reposiciones, que son falladas de inmediato.
- v.- Las audiencias se celebran con la o las partes que asistan.
- vi.- Todas las defensas deben oponerse en conjunto en un solo momento con sus fundamentos de derecho, sin admitirse excepciones posteriores.

- vii.- En atención a las resoluciones apelables, los efectos en que concede y su tramitación.
- viii.- En cuanto a economía y gratuidad: existen consultorios jurídicos de corporaciones de asistencia judicial, o abogados de turno, para representar y asesorar gratuitamente a trabajadores con privilegio de pobreza. Las actuaciones de receptores judiciales también son gratuitas.

11.- Principio de la adquisición procesal.

Los actos de las partes no son aislados, ni producen los efectos que el ejecutante desea y nada más, sino que pueden producir consecuencias jurídicas más allá de lo deseado por su actor.

El proceso es un conjunto de actos procesales que se conectan y relacionan entre sí, los cuales se integran al proceso, independizándose de su ejecutante, naciendo de él beneficios y perjuicios sin distinguir en definitiva en quien se radican.

La adquisición procesal consiste en el hecho de que los actos realizados por las partes no sólo benefician a quien los hace, sino a los demás, que pueden aprovecharse de ellos en lo que les favorezca. Por ejemplo: La prueba rendida por un litigante puede ser utilizada por la otra parte si le conviene.

Aplicación en el procedimiento laboral: No hay regla especial en legislación laboral que recoja expresamente este principio, sin embargo, por remisión expresa al Código de Procedimiento Civil, son aplicables las disposiciones contenidas en él.

12.- Sistema de valoración de la prueba:

A.- Prueba legal:

Conforme a este sistema el valor de la prueba es fijado por normas rígidas reguladoras según las cuales el juez ha de apreciar la prueba, aún hasta contra su convicción. Estas normas determinan:

- 1.- cuales son los medios de prueba
- 2.- la forma de rendirlas
- 3.- su valor probatorio

4.- y la forma de apreciarla.

Aquí sólo existen los medios que la ley establece, con su respectivo valor probatorio, los cuales sólo pueden rendirse en las oportunidades legales y no hay más normas que las preestablecidas para apreciar la prueba.

En este sistema es el legislador y no el juez quien determina la forma en que debe valorar la prueba, teniendo el juez sólo un papel de aplicador de la norma jurídica, para determinar el valor que tendrá cada medio de prueba, lo cual sólo conducirá a una verdad suficiente respecto del acaecimiento de los hechos, una certeza histórica legal y no necesariamente hacia la convicción del juez.

En nuestro derecho, aún cuando no se excluye de lleno este sistema, se encuentran normas que lo establecen ya que existen algunos ejemplos de leyes reguladoras de la prueba como son el establecimiento de los medios de prueba, la oportunidad en que deben utilizarse por las partes y el tribunal, los procedimientos que deben seguir las partes y el tribunal para rendir la prueba en el proceso, el valor probatorio y forma cómo el tribunal debe realizar la valoración de la prueba. En términos generales, la existencia de presunciones de derecho, el valor de las escrituras públicas, el valor de la inspección del tribunal constando en acta y reuniéndose ciertos requisitos legales, etc, demuestran la preponderancia de este sistema en nuestro derecho, en forma atenuada.

B.- Libre convicción:

En el otro extremo de la prueba legal o tasada está la libre convicción. Debe entenderse por libre convicción aquel modo de razonar que no se apoya necesariamente en la prueba que el proceso exhibe al juez, ni en medios de información susceptibles de ser fiscalizados por las partes. Dentro de este método el magistrado adquiere el convencimiento de la verdad con la prueba de autos, fuera de la prueba de autos y aún contra la prueba de autos. Por tanto, en este sistema el juez tiene absoluta libertad para apreciar o valorar la prueba, sea que los medios estén preestablecidos o no. Basta que un magistrado afirme que tiene la convicción moral de que los hechos han ocurrido de tal manera sin que se vea en la necesidad de desenvolver lógicamente las razones que le conducen a tal conclusión.

Los detractores de este sistema sostienen que puede producirse arbitrariedad en la apreciación de la prueba lo que conduce a una decisión igualmente arbitraria. Por otra parte, presenta una dificultad para el control por parte del tribunal superior respecto del mérito del fallo dictado por el tribunal inferior. Este sistema no existe en Chile.

C.- Sana crítica:

Este sistema constituye una categoría intermedia entre la prueba legal y la libre convicción. Las reglas de la sana crítica son ante todo las reglas del correcto entendimiento humano. Se engarzan en ella las reglas de la lógica y de la experiencia del juez. El juez que debe decidir con arreglo a la sana crítica no es libre de razonar a voluntad, discrecionalmente, arbitrariamente. En este método se dice que el legislador estaría reemplazando la experiencia oficializada de la ley, por la experiencia privada del juez, que tendría como contralor a las normas de la lógica, que son invariables. Es necesario tener presente que en este sistema es posible que existan normas reguladoras de la prueba como en el sistema de prueba legal, a través de las cuales se preestablezcan los medios de prueba, la carga de la misma, y la forma y oportunidad en que deberá rendirse sin alterar su naturaleza de tal, puesto que el elemento diferenciador está dado por la función que deberá desempeñar el juez en la valoración de la prueba. Las reglas que la constituyen no están dadas o formuladas en la ley. Trátase por ende, de un proceso intelectual, interno y subjetivo del que analiza una opinión expuesta por otro, o sea consistente en una materia esencialmente de apreciación, y por lo mismo, de hecho, cuya estimación corresponde exclusiva y privativamente a los jueces de fondo.

Se puede concluir, entonces, que se trata de un sistema intermedio, en el cual se le otorga mayor libertad al juez para la valoración de la prueba, alejado de la amarra intelectual a que puede conducir la prueba tasada y controlando la arbitrariedad a que puede conducir la libre convicción. Dicha libertad se encuentra limitada por reglas objetivas como son las de la lógica y las máximas de experiencia.

El artículo 455 recoge el sistema de la sana crítica. Y el artículo 456 formula una especie de definición en la que incorpora los elementos que constituyen dicho sistema. Ahí se

establece que el juez al apreciar la prueba según la sana crítica, deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les designe valor o las desestime. Y agrega: “Tomará en consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.”

II. Normas comunes del procedimiento laboral

El procedimiento del Código será aplicable a todas las cuestiones, trámites o actuaciones que no estén sometidos a una regla especial diferente. Sólo a falta de norma expresa del Código del Trabajo u otra ley especial se aplicará supletoriamente las normas del Libro I y II del Código de Procedimiento Civil (art.426)

1.- Obligación de designar abogado:

Se debe comparecer a juicio con patrocinio de abogado, designándose mandatario legalmente habilitado.

Los consultorios jurídicos de la corporación de Asistencia Judicial, o Abogados de turno en su caso, deben representar y asesorar gratuitamente a trabajadores con derecho a privilegio de pobreza. (Artículo 427)

2.- Plazos de días hábiles y feriados:

Los plazos de días que establece la ley se suspenden en domingo y festivos. El artículo 429 inciso 3º establece que durante el feriado de vacaciones (febrero) se aplicará el artículo 314 del Código Orgánico del Tribunales.

3.- Notificaciones:

a) Notificación de la demanda:

La notificación de las demandas laborales puede hacerse en el oficio del Secretario, en la casa que sirve de despacho para el tribunal, en la morada, residencia o domicilio del notificado o el lugar en que éste ejerza habitualmente sus labores.

Puede ser:

i.- Notificación personal: es la regla general y es la única forma en que se puede notificar la demanda laboral i ella se practica al trabajador en el lugar correspondiente a la empresa, establecimiento o faena, que dependa del empleador con el cual litiga. (Artículo 430)

ii.- Notificación especial por cédula: Si el demandado el buscado por dos veces en días distintos en su morada, residencia o domicilio y no es habido se practicará la notificación sin más trámite entregándose copia de la solicitud y su proveído a persona adulta en cualquiera de los lugares señalados anteriormente.(Artículo 431)

El ministro de fe debe certificar en el expediente el hecho de las búsquedas y que la entrega se hizo en la morada, residencia o domicilio. Si efectuadas las búsquedas no es habido el demandado ni persona adulta, el ministro de fe debe certificar esta circunstancia y el hecho de corresponder el lugar a la morada del demandado, y con el mérito de la certificación el juez ordenará practicar la notificación por cédula, debiendo el receptor avisar a ambas partes el mismo día que se efectúe o a más tardar el día hábil siguiente por carta certificada. De este envío se deja constancia en autos, su omisión no invalida la notificación, sólo hace responsable al infractor de los perjuicios que se irroguen.

iii.- Notificación por aviso: En el evento que la demanda deba notificarse a persona cuya individualización o domicilio sean difíciles de determinar, o cuyo número dificulte considerablemente la práctica de la diligencia, la notificación podrá hacerse por aviso en el Diario Oficial y en un diario o periódico de la localidad. Este aviso lo redacta el secretario del tribunal, el cual tendrá un extracto con un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella. Este aviso debe insertarse en el Diario Oficial del día 1º ó 15 del mes o al día hábil siguiente. Es un aviso. Pero la Ley obliga a hacer otro aviso en el diario local del lugar donde se sigue la causa o cabecera de provincia. Se critica porque encarece el proceso. Si el trabajador es quien solicita este aviso en el Diario Oficial es gratuito para él. (Artículo 433)

b) Notificación de la sentencia definitiva de primera instancia y de las resoluciones que ordenen comparecencia de las partes. (Artículo 434)

Para estos efectos los litigantes deben fijar domicilio conocido en el lugar del tribunal, designación que subsistirá mientras el interesado no la cambie. Si se omite la designación de domicilio se notificará por el estado diario.

Todas las resoluciones se notifican por el estado diario, salvo la sentencia definitiva de primera instancia al demandado rebelde cuya demanda haya sido notificada por aviso. (Artículo 435)

El ministro de fe que practica las notificaciones personales y por cédula es un receptor o un empleado del tribunal designado para ello por el juez, de oficio o a petición de parte. Excepcionalmente, y por resolución fundada, se hará por Carabineros. (Artículo 430 inciso 2º)

El Arancel de los receptores o empleados del tribunal se cobrará a la parte que pida la diligencia, salvo que el litigante goce de privilegio de pobreza.

Determinados juzgados del trabajo pueden decretar diligencias para cumplirse en otros departamentos sin necesidad de exhorto. Por ejemplo, Santiago, Pedro Aguirre Cerda, San Bernardo, Puente Alto.

4. El Juez puede corregir de oficio los errores de tramitación, y tomar medidas para evitar la nulidad de los actos de procedimiento. (Artículo 437)

III. Procedimiento de aplicación general o juicio ordinario del trabajo.

El artículo 439 del código del ramo dispone que la demanda deberá ser por escrito y luego enumera el contenido de la misma: la designación del tribunal; individualización del demandante y de sus representantes, naturaleza de la representación; individualización del demandado; exposición clara de hechos y fundamentos de derecho en que se apoya, y la enunciación precisa y clara de las peticiones que se someten a resolución del tribunal.

El artículo 440 del mismo cuerpo legal, regula los requisitos de la contestación que el demandado debe hacer ante el traslado conferido de la demanda. Se le conceden 10 días de plazo. Luego describe los contenidos: la designación del tribunal; individualización del demandado; todas las excepciones dilatorias y perentorias y los hechos fundantes; la enunciación clara y precisa de las peticiones. Determina expresamente que no habrá más oportunidad para hacer valer excepción alguna.

En el mismo escrito el demandado podrá deducir reconvenición, siempre que el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y que su objeto sea enervar la acción deducida o esté íntimamente ligada a ella. La reconvenición cumplirá los mismos requisitos de la demanda y se tramitará conjuntamente con ella.

Las excepciones se tramitarán conjuntamente y se fallarán en la sentencia definitiva salvo las de incompetencia, falta de capacidad o personería del demandante, o las que reclamen faltas en el procedimiento, las que podrán fallarse una vez contestado el traslado respectivo o vencido el término de cinco días establecido en el artículo 441.

De la reconvenición y/o de las excepciones se dará traslado al demandante para contestar dentro de 5 días. La contestación a la reconvenición deberá cumplir con los mismos requisitos de la contestación a la demanda fijados por el artículo 440.

Habiéndose contestado la demanda y evacuado los traslados de las excepciones y/o demanda reconvenional, en su caso, o vencidos los plazos para hacerlo, el tribunal recibirá la causa a prueba y fijará los puntos sobre los cuales deberá recaer.; si no hay hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, citará a las partes a oír sentencia, y además a una audiencia de conciliación.

En la misma resolución que recibe la causa a prueba se fijará una audiencia de conciliación y prueba. La resolución deberá ser notificada por cédula, procediendo en su contra sólo el recurso de reposición, el que deberá interponerse dentro de 3° día contado desde la notificación, y que deberá ser fallado antes de la celebración del comparendo.

La audiencia se celebra con la o las partes que asistan. El objeto de la audiencia es:

1.- Procurar la conciliación. Para ello el juez debe actuar personalmente, presentando las bases de avenimiento, y las opiniones que emita no lo inhabilitarán para seguir conociendo de la causa.

Producida la conciliación total o parcial, debe dejarse constancia de ella en el acta de la audiencia, la que debe ser firmada por las partes y el juez, y ser autorizada por el secretario del tribunal, estimándose como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales.

Si fracasa total o parcialmente, se presenta el segundo objetivo:

2.- Recibir la causa a prueba, fijar los puntos de ella y citar a comparendo de prueba. Esto es cuando no hay conciliación y existen hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. Notificada la resolución por cédula, las partes disponen de tres días para presentar la lista de testigos, y puede solicitar su citación a través del tribunal por una sola vez, bajo apercibimiento de arresto. Esta citación se realiza por carta certificada, entendiéndose practicada al tercer día hábil siguiente a la fecha de entrega de la carta a la oficina de correos, de lo cual el secretario dejará constancia en el expediente. Además la parte interesada puede pedir que la citación sea notificada por un receptor, a su costa.

Sólo se reciben dos testigos por cada punto de prueba, y podrán ser tachados conforme a las normas respectivas del Código de Procedimiento Civil. Las tachas se resolverán en la sentencia definitiva. La calidad de dependiente no inhabilita para deponer en juicio y no se admite prueba testimonial para acreditar las tachas.

La absolución de posiciones deberá solicitarse en el mismo escrito, asimismo la exhibición de documentos, y acompañarse la prueba documental que no se hubiese presentado anteriormente.

La confesión judicial se realiza una sola vez en primera instancia, dentro de la audiencia. El pliego de posiciones debe entregarse al tribunal al comienzo de la audiencia.

La prueba documental se admitirá en la audiencia sólo en forma excepcional y por causa muy justificada. La impugnación de estos documentos deberá hacerse en el comparendo o, a petición fundada de parte, dentro de 3° día.

La exhibición de documentos debe tener relación directa con la cuestión debatida y efectuarse en el menor tiempo posible. El tribunal puede ordenar el arresto de la parte que sin justa causa no lleva a cabo la exhibición en la primera oportunidad que se fije.

La remisión de oficios, informe de peritos y la inspección personal del juez, podrán solicitarse en el mismo escrito o en la audiencia, a elección de la parte interesada.

La ley señala el orden en que se rinden las pruebas en la audiencia, primero la documental, luego la confesional y, finalmente, la testimonial.

Cuando la prueba no se alcanza a rendir totalmente en una sola audiencia el tribunal fija un nuevo comparendo para el día siguiente o los días hábiles más próximos, hasta su conclusión.

Pueden decretarse medidas para mejor resolver de oficio a partir de la recepción de la causa a prueba, no quedando limitadas a las que señala el artículo 159 del Código de Procedimiento Civil. Se fija un plazo de diez días hábiles para cumplir la medida, contados desde la fecha de la resolución que la decreta, bajo apercibimiento de multa.

Transcurridos diez días desde que se cita a las partes a oír sentencia, el tribunal no podrá decretar medida alguna.

Terminada la recepción de la prueba y no existiendo diligencias pendientes, el tribunal cita a las partes a oír sentencia. También ocurrirá esto cuando no hay hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos.

La sentencia definitiva deberá pronunciarse sobre las acciones y excepciones deducidas y sobre los incidentes.

El artículo 458 del Código del Trabajo señala lo que debe contener la sentencia definitiva.

En caso de dictarse sentencia en la audiencia, se reducen los requisitos.

IV. Juicio laboral de menor cuantía

En el párrafo 3 del capítulo II del Libro V, se trata el procedimiento del Juicio Laboral de Menor Cuantía. Se aplica en el caso que la cuantía no exceda de cuatro ingresos mínimos, y deberá señalar expresamente el demandante que opta por este procedimiento.

No se requiere patrocinio de abogado, pudiendo las partes comparecer personalmente.

Presentada la demanda, el tribunal cita a las partes a una audiencia de discusión, conciliación y prueba, debiendo concurrir con todos los medios de prueba, dentro de los siguientes diez días.

La notificación de la demanda se practica por un receptor o por un empleado del tribunal, designado para ello por el juez, de oficio o a petición de parte. Deberá concretarse no menos de cinco días antes de la fecha fijada para la audiencia.

En lo posible debe ser personal, si no se encuentra el demandado en el domicilio señalado, se le deja copia íntegra de la demanda y su proveído, con una persona adulta. Además, deberá enviársele carta certificada comunicándole el hecho de la demanda y la fecha en que debe comparecer ante el tribunal.

La audiencia se celebra con las partes que asistan. El tribunal escuchará a las partes, instará a una conciliación, y de no producirse recibirá en el mismo acto todas las pruebas que le ofrezcan, que sean atinentes al asunto debatido. Terminada la recepción de la prueba, citará a las partes a oír sentencia en el acto, o dentro de tercero día. Si no alcanzara a rendirse toda la prueba, se fijará nueva audiencia para terminar su recepción.

En este caso la prueba se aprecia en conciencia.

La sentencia sólo contendrá lo que establecen los números 1, 2, 6, 7 y 8 del artículo 458, y se notificará de la misma forma establecida para la notificación de la demanda.

La sentencia definitiva sólo se podrá apelar, conociéndose en cuenta y con preferencia para su resolución.

V. De la ejecución de las resoluciones y del juicio ejecutivo vigente.

Esta materia es entregada por el Código del Trabajo a lo que establece el Código de Procedimiento Civil, en el Título XIX del Libro I, con las modificaciones que se señalan:

- a) El plazo para proceder al cumplimiento incidental de la sentencia, conforme a los artículos 233 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, será de sesenta días hábiles contados desde que la resolución se hizo exigible.

Así lo apoya la Corte de Apelaciones de Santiago en fallo de la causa Rol N° 595-98, de 11 de mayo de 1998, declarando al respecto: “No obstante supeditar el cumplimiento incidental a la normas del Título XIX del Libro I del Código de Procedimiento Civil, el artículo 460 del Código del Trabajo, en su letra a), modifica la aplicación de dicho procedimiento, siempre que se solicite el cumplimiento de una sentencia ante el Tribunal que la dictó, dentro de los 60 días desde que la ejecución se hizo exigible. Tal es el caso de la resolución que certifica que la liquidación y tasación de costas se encuentra ejecutoriada, que marca el momento inicial del cómputo del referido plazo.”¹

- b) La notificación de las resoluciones se practicará por los funcionarios señalados en el artículo 430 inciso 2°, salvo las que corresponda notificar por el estado diario.
- c) Al trabar embargo sobre bienes muebles, el funcionario respectivo deberá efectuar una tasación prudencial de los mismos, lo que consignará en el acta de la diligencia. Dichos bienes no podrán ser vendidos en pública subasta la primera vez por un valor inferior al 75% de la tasación. En una segunda subasta se venderán sin mínimo. El ejecutante podrá participar en la subasta en las condiciones antes señaladas e incluso adjudicarse en pago el bien embargado.

¹ Jurisprudencia del Manual de Consultas Laborales y Previsionales, N° 200, Enero 2002, página 1111.

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

El juicio ejecutivo laboral se regirá por las normas de los Títulos I y II del Libro III del Código de Procedimiento Civil con las modificaciones señaladas en las letras b), c) y d) señaladas anteriormente.

Se determina que las actas que den constancia de acuerdos producidos ante los inspectores del trabajo, firmadas por las partes y autorizados por éstos y que contengan la existencia de una obligación laboral o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo, tendrán mérito ejecutivo.

VI. Recursos.

Señala el artículo 463 que tendrán lugar los mismos recursos que proceden en los juicios civiles ordinarios, con las mismas reglas, en cuanto no fuere modificado por las normas de este párrafo.

Por tanto, proceden: la aclaración, rectificación o enmienda, la reposición, la apelación, la revisión, que son ordinarios. Además proceden: los recursos de hecho, el recurso de queja y la queja disciplinaria, y el de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, que son extraordinarios. También procede el recurso de Casación, que es de derecho estricto. En el Código del Trabajo se trata sólo el recurso de reposición y el de apelación.

1. En cuanto a la reposición, establece que la que se solicita en un comparendo deberá ser resuelta en el acto. (artículo 464) Si no es el caso, se aplican las normas del Código de Procedimiento Civil, es decir, el plazo para reponer una resolución es de cinco días desde su dictación.

2. Respecto de la apelación, serán apelables:

-Las sentencias definitivas de primera instancia;

-Las resoluciones que pongan término a juicio o hagan imposible su continuación

-Las que se pronuncien sobre medidas precautorias. En este caso, tratándose de la resolución que otorga o rechaza su alzamiento, se concede en el sólo efecto devolutivo.

El plazo para interponer el recurso de apelación es de cinco días contados desde al notificación de la respectiva resolución a la parte que lo entabla.

El apelante deberá fundar someramente el recurso, exponiendo peticiones concretas respecto de la resolución apelada. La jurisprudencia ha estimado que la apelación sólo permite conocer asuntos planteados en el respectivo recurso. El recurso de apelación debe ser fundado y contener peticiones concretas que se someten a la consideración del tribunal, fijándose de esa manera la competencia del tribunal de alzada, los que no pueden proceder a la revisión y análisis de otras cuestiones de hecho o de derecho que no han sido planteadas por los litigantes en sus respectivos recursos de apelación.

La Corte Suprema ha dicho: “En materia laboral, las facultades de los tribunales de alzada para obrar de oficio están limitadas a las situaciones previstas en el artículo 446 del Código del Trabajo,(...)”²

Además, debe tenerse presente que la solicitud de revocación del fallo de primera instancia constituye una petición concreta.

El apelado podrá hacer observaciones a la apelación hasta antes de la vista de la causa.

Las partes se considerarán emplazadas en segunda instancia por el hecho de notificárseles la concesión del recurso de apelación. No es necesaria la comparecencia de las partes.

No se admitirá prueba alguna en segunda instancia, salvo la documental, siempre que la parte que la presente justifique la imposibilidad de haberla acompañado en primera instancia.

El tribunal de alzada podrá decretar diligencias probatorias para el acertado fallo del recurso, salvo la prueba testimonial y la confesional.

² Legislación Laboral, LEGIS CHILE S.A., página 358.

Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y conocimiento, debiendo ajustarse estrictamente al orden de ingreso.

3. El recurso de Casación., sea en la forma o en el fondo, no aparece regulado en el Código del Trabajo, se aplica por lo que dispone el artículo 463 del Código del Trabajo, el que se introdujo por la Ley 19.374 de 1995, y comenzó a regir el 19 de mayo de 1995. El artículo 473 bis, que establece que las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y conocimiento en la Corte Suprema.

Se rige por las normas generales, como lo ha establecido la Corte Suprema en fallo de fecha 08 de enero de 1996: “Procede declarar desiertos los recursos de casación en la forma y en el fondo en materia laboral, porque el recurrente no compareció en la Corte Suprema a tramitar el recurso, aplicando los artículos 200 y 201 del Código de Procedimiento Civil, según lo dispone el artículo 779 del mismo Código, por la remisión general que efectúa el artículo 463 del Código del Trabajo.”³

En el artículo 472 inciso 3º, se establece la facultad de la Corte de Apelaciones de invalidar de oficio la sentencia apelada, y en los casos que señala, dictar la sentencia que corresponda con arreglo a la ley.

³ Jurisprudencia del Manual de Consultas Laborales y Previsionales, N° 200, Enero de 2002, página 1116.

CAPITULO III

EL NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL

1. Consideraciones previas.

Después de haberse realizado algunas modificaciones parciales al derecho laboral en los últimos años, como por ejemplo el seguro de desempleo, el reforzamiento a la capacitación, subsiste la necesidad de que todos los trabajadores tengan acceso a una justicia laboral eficiente y expedita.

Se percibe por la comunidad jurídica laboral que el acceso a la justicia laboral y previsional, así como su funcionamiento, plantean serios problemas de equidad y de efectiva vigencia del derecho, sencillamente porque los trabajadores han perdido su empleo y no tienen los medios necesarios para su sustento.

El sistema vigente presenta una insuficiente cobertura de los tribunales, así como del procedimiento, lo que nos lleva a la percepción de que los derechos reconocidos se transforman en letra muerta.

Por ello es urgente una profunda transformación en el sistema de la justicia laboral y previsional, para lograr un mayor nivel de equidad y equilibrio, al asegurar niveles adecuados de bienestar social y económico.

Las experiencias comparadas demuestran las ventajas para la sociedad de contar con procedimientos jurisdiccionales que se caractericen por la celeridad, inmediatez y concentración, lo que contribuye a lograr importantes niveles de pacificación de las relaciones laborales, y una legitimidad de los órganos jurisdiccionales, que se ven como un medio adecuado para canalizar los conflictos, logrando la plena efectividad del derecho.

Es así, como a mediados del año 2000 se convocó por el poder ejecutivo, en conjunto con el Presidente de la Excelentísima Corte Suprema, y la cooperación de la Organización

Internacional del Trabajo, a personalidades de los ámbitos del quehacer judicial, académico, del servicio público y de los operadores del derecho del trabajo para formar el **Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional**, cuya tarea esencial fue la elaboración de una propuesta sobre los parámetros deseables y posibles para desarrollar esta trascendente obra.

En mayo del año 2002, el Foro hizo entrega del documento de Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional, en el cual se cimentaron los pilares de la reforma de la justicia laboral.

Los objetivos eran los siguientes:

* Brindar un mejor acceso a la justicia. Se refiere no sólo a la cobertura de los tribunales sino también en lo relativo a la forma en que se desarrollan los actos procesales que conforman el procedimiento laboral.

Se trata de materializar 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.

* Posibilitar la efectividad del derecho sustantivo. El proyecto busca materializar, en el ámbito del proceso laboral, un sistema de garantías procesales que se orienten a dar efectividad al derecho sustantivo, toda vez que el mero reconocimiento de derechos no es suficiente para alcanzar un sistema de relaciones laborales justo y equitativo.

* Asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales. La efectividad de los derechos laborales no sólo supone el reconocimiento y protección jurisdiccional, sino además el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales. En este sentido, se busca optimizar y agilizar los procedimientos de cobro de las obligaciones laborales, poniendo énfasis en el impulso procesal de oficio del juez para llevar adelante el procedimiento ejecutivo. Además se crean los Juzgados de cobranza laboral y provisional.

En pos del mismo objetivo, se quiere independizar el cobro de las cantidades adeudadas, sean las reconocidas por el deudor o declaradas por el juez en forma parcial, de la resolución final de las materias controvertidas.

* Agilización de los juicios del trabajo. Actualmente, los juicios laborales se caracterizan por su excesiva dilación, lo que se traduce muchas veces en la aceptación de parte de los trabajadores de acuerdos muy por debajo de lo que la ley les asegura.

- * Modernización del sistema procesal laboral. Dentro del proceso de modernización que ha vivido nuestro país en la última década, el ámbito laboral es uno de los terrenos más fértiles para su concreción, recogiendo de las experiencias y tendencias comparadas exitosas, las ideas 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 en el ámbito laboral, otorgando así las certezas que se requieren para el normal desenvolvimiento de sus relaciones y la actividad productiva.
- * Potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral. Se busca materializar, especialmente, el carácter protector y compensador de las posiciones desiguales de los contratantes.
- * Diseñar un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales en el seno de las relaciones laborales. El trabajador detenta derechos no sólo como trabajador, sino también como persona. Se trata de posicionar los derechos fundamentales como ejes centrales de una relación laboral plenamente democrática. Esto requiere como condición necesaria, no sólo un reconocimiento material, sino que también de mecanismos de tutela jurisdiccional eficaces e idóneos. En consecuencia, se ha diseñado un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales al interior de la empresa a través de un procedimiento especial que da cuenta de una serie de garantías procesales conducentes a una adecuada y eficaz protección.

El proyecto reemplaza todo el Capítulo II, Título I y el Título II, del Libro V del Código del Trabajo, y el artículo 420, relativo a la competencia.

I. Principios formativos

1.- Oralidad preferente:

En el artículo 425 inciso 2º, se establece que “todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley”, y agrega en el inciso tercero que “las

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

En comparación con el procedimiento vigente, se advierte claramente una exacerbación de este principio, dando lugar a la utilización de medios modernos de registro, dejando prácticamente fuera la escrituración, todo esto respecto de la audiencia, que es el momento más importante del juicio.

2.- Inmediación:

El artículo 427 hace aplicación total de este principio, pues dispone que las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, negando incluso la posibilidad de delegar su ministerio, sancionando con la nulidad insaneable la audiencia o las actuaciones si tal acontece.

El inciso segundo contempla la excepción, sólo para los juzgados de letras que cuenten con un juez y un secretario, en caso de retardo en el despacho de los asuntos sometidos al conocimiento del tribunal o para un mejor servicio judicial, el juez podrá autorizar al secretario para que lo subrogue y asuma todo el curso del juicio.

En el caso de los juzgados que funcionarán en Santiago, que conforme a la ley N° 20.022 serán tres, dos contarán con seis jueces y uno tendrá cinco. Por lo tanto, no se aplicará la excepción señalada anteriormente, y el juez no podrá delegar sus funciones.

3.- Principio de la celeridad y oficialidad.

Se relacionan íntimamente. El artículo 428 del proyecto establece que los actos procesales serán públicos y con la celeridad necesaria. El artículo 429 faculta al juez para actuar de oficio, decretando las pruebas que estime necesarias y rechazando las que considere inconducentes. También podrá abreviar plazos en los casos en que la ley se lo permita.

El recurso de reposición se deducirá y resolverá en la misma audiencia.

En el procedimiento vigente existe discusión sobre la procedencia del abandono del procedimiento, quedando a criterio de cada juez si lo acoge o rechaza.

Hay jurisprudencia que lo acoge desde el punto de vista de aplicación supletoria de la normas civiles, como determinó la Corte Suprema en sentencia de 18 de Enero de 1996, en apelación de Queja Laboral, Rol N° 188: “ Que la naturaleza del juicio laboral no impide que se pueda declarar el abandono del procedimiento, porque si bien es efectivo que el juez de la causa, por la calidad de los intereses discutidos en dichos juicios, tiene un rol activo en la prosecución del proceso, estando incluso revestido de facultades para obrar de oficio no es menos cierto, que las partes no han sido liberadas de la obligación de instar por su término, debiendo para ello ejercer los recursos establecidos en la ley, para que prime la certeza jurídica que las partes requieren”.⁴

En el nuevo procedimiento se establece expresamente que NO será aplicable el abandono del procedimiento, ya que se ha dotado al juez de facultades para adoptar medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida. Incluso, el tribunal deberá corregir de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio y adoptar las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento.

Para resguardar la celeridad del proceso, en el artículo 430 faculta al tribunal para tomar medidas que impidan las actuaciones dilatorias y el abuso

4.- Principio de la gratuidad.

El artículo 431 dispone que en las causas laborales “toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes. El encargado de la gestión administrativa del tribunal será responsable disciplinariamente de la estricta observancia tanto de esta gratuidad como del oportuno cumplimiento de las diligencias.”

Quienes gocen de privilegio de pobreza tendrán derecho a asistencia legal de abogados de la Corporación de Asistencia Judicial, o de un abogado de turno, o del sistema de defensa gratuita que disponga la ley. Esta gratuidad incluye las actuaciones de los auxiliares de la administración

⁴ Legislación Laboral, LEGIS CHILE S.A., página 341.

de justicia. Se faculta a los postulantes de las Corporaciones de Asistencia Judicial para hacer las defensas orales en las audiencias respectivas.

Respecto a los postulantes, se tenía cierto temor de delegarles esta responsabilidad, debido a la inexperiencia, lo que podría traducirse en desventaja para el trabajador en la defensa de sus intereses. Pero se refutó esta posición, esgrimiendo como argumento que desde hace ya mucho tiempo que los postulantes alegan ante las Cortes de Apelaciones y Suprema, por lo que no hay fundamento para dicho temor. Además, con la reforma penal, quedaron con mayor disponibilidad para hacerse cargo de causas laborales.

II. Normas comunes

Las normas supletorias al Código del Trabajo son las contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, en cuanto no sean contrarias a los principios que informan el procedimiento laboral. Si hubiera contradicción se faculta al tribunal para que disponga la forma en que se efectuará la actuación respectiva.

Respecto de los procedimientos especiales de Tutela Laboral y Monitorio, se aplicarán supletoriamente, en primer lugar, las normas del procedimiento de aplicación general establecidas en el párrafo 3° del Capítulo II del Código del Trabajo.

Se permite a las partes que soliciten que las actuaciones procesales, a excepción de las audiencias, puedan realizarse por medios electrónicos adecuados, siempre que el tribunal acceda.

1.- Queda establecido que las partes deberán concurrir patrocinadas por abogado y representadas por persona legalmente habilitada para actuar en juicio, ergo, no procede la comparecencia personal, ni siquiera en el procedimiento monitorio, como se examinará en su oportunidad. (Artículo 434)

2.- Todos los plazos serán fatales, excepto los establecidos para las actuaciones propias del tribunal. Esto significa que la posibilidad de ejercer un derecho o la oportunidad para ejecutar un

acto se extinguirán por el solo ministerio de la ley, por lo que no procederá certificación alguna y el tribunal de oficio o a petición de parte proveerá lo que convenga para la prosecución del juicio.

En el proyecto original todos los plazos eran fatales, incluso los del tribunal.

Los plazos de días se suspenderán los feriados, salvo por motivo justificado y que por resolución fundada disponga expresamente otra cosa. (Artículo 435)

3.- El feriado de vacaciones que rige respecto de los juzgados civiles, no se aplica a las causas laborales, es decir, los tribunales laborales funcionarán el mes de febrero.

4.- En cuanto a las notificaciones, la primera deberá ser personal, junto con la entrega se copia íntegra de la solicitud y resolución respectiva. Será practicada por un funcionario determinado por el Juez, o por receptor judicial a costa de la parte que lo encargue.

El horario hábil para notificar será entre las seis y las veintidós horas. El lugar hábil será la morada o lugar donde pernocta el notificado, también en lugares y recintos de libre acceso público.

La notificación personal subsidiaria, actualmente tratada en el artículo 431 del Código del Trabajo, es modificada en el sentido de que no se requerirá orden del tribunal para proceder a su realización, bastará la certificación de las búsquedas por el ministro de fe, para que éste proceda a notificar entregando copias íntegras de la solicitud y resoluciones correspondientes a persona adulta que se encuentre en el lugar. Si no hubiere alguna persona, se fijará en lugar visible. Cabe destacar, además, que no se requiere que sean búsquedas en dos días hábiles distintos como ahora, bastará que el ministro de fe establezca mediante una constancia que corresponde ese domicilio a la habitación de quien se quiere notificar, o bien el lugar en que ejerce su empleo o industria, procediendo a notificar de inmediato, de la forma ya indicada. Si se tratare de un edificio o recinto al que no se pueda acceder libremente, se entregará el portero el aviso y copias, dejando testimonio expreso de esta circunstancia. Deberá enviar a ambas partes aviso de la notificación por carta certificada, el mismo día o el día hábil siguiente, a más tardar. (Artículo 437)

Si la notificación se realiza en el lugar en que el trabajador presta sus servicios, deberá siempre ser en persona, si ese lugar corresponde al empleador con el cual litiga.

Si se trata de notificar a una persona cuya individualización o domicilio sean difíciles de determinar o que por su número dificulten la práctica de la diligencia, el juez dispondrá otra forma de notificación, por cualquier medio idóneo que garantice el derecho a defensa y la igualdad y bilateralidad de la audiencia. (Artículo 438)

Si se dispone notificar por aviso, éste se hará en el Diario Oficial por una vez, el día 1 ó 15 del mes, o al día hábil siguiente, y será gratuito para los trabajadores. Actualmente debe publicarse además en un diario local, en el nuevo procedimiento se deja esto al arbitrio del juez. Pero en caso de ordenar que así sea, deberá hacerlo fundadamente.

Las notificaciones de resoluciones que ordenen la comparecencia personal de las partes deberán hacerse por carta certificada, artículo 440, salvo las que se expidan en una audiencia, y las restantes por estado diario. Las notificaciones por carta certificada se entenderán practicadas al quinto día hábil siguiente a la fecha de entrega de la carta en la oficina de correos. Para que proceda esta notificación, las partes deberán haber designado domicilio en lugar conocido dentro de los límites urbanos en que funcione el tribunal respectivo. Si no se cumpliera con este requisito, se notificará a las partes por el estado diario, sin necesidad de petición de parte y sin previa orden del tribunal.

Otra novedad, es que las notificaciones al demandado, salvo la primera, a petición de la parte interesada, podrá ser efectuada en forma electrónica o por cualquier otro medio que ésta señale, dejándose la debida constancia.

5.- Los incidentes de cualquier naturaleza deberán promoverse en la audiencia y resolverse de inmediato, salvo que el tribunal estime pertinente dejar su resolución para la sentencia definitiva.

6.- Las medidas cautelares: (Artículo 442)

En el nuevo procedimiento se faculta al juez para decretar las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción, para la protección de un derecho, identificación de los obligados y la singularización de su patrimonio.

Estas medidas podrán efectuarse antes de notificarse a quien afectará, siempre que existan razones graves para ello y que así sea ordenado. Se fija plazo de cinco días para proceder a la notificación una vez realizada la medida, o quedará sin efecto.

Estas medidas además podrán ser dispuestas en cualquier estado del juicio, siempre con fundamento, pero sin necesidad de acreditar insolvencia del afectado, ni exigir fianza o garantía al solicitante.

En caso de ser prejudiciales, si se mantienen las circunstancias después de presentada la demanda, se mantendrán las medidas como precautorias. El solicitante tendrá plazo de diez días para presentar la demanda, si no lo hiciera, la medida caducará de pleno derecho y será responsable de los perjuicios ocasionados. Sin embargo, si existieran evidencias del inminente término de la empresa o de su insolvencia, el juez podrá prorrogar las medidas prejudiciales precautorias por el plazo que estime necesario.

Una vez notificada la demanda, la función cautelar del tribunal comprenderá la de requerir información sobre cualquier antecedente que contribuya al objetivo perseguido, ya sea de organismos públicos, empresas, personas jurídicas o naturales, así como de las empresas o personas relacionadas o que tengan interés en ella.

III Nuevo procedimiento de aplicación general

1.- La demanda.

De conformidad al artículo 444, la demanda se interpondrá por escrito y deberá contener:

- La designación del tribunal ante quien se entabla.
- La individualización del demandante y su representante.
- La individualización del demandado
- La exposición clara de los hechos y fundamentos de derecho, y
- La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.

Se podrán acompañar a la demanda instrumentos y solicitar diligencias de prueba.

Cuando se trate de materias de seguridad social, al demandar a una institución de previsión o seguridad social, deberá acompañarse la resolución final de la respectiva entidad o de

la entidad fiscalizadora que se pronuncia sobre la materia demandada. Si se trata de cotizaciones impagas, el juez deberá conferir traslado de la demanda y ordenar la notificación de ella a la institución que le corresponda percibir la respectiva cotización. Esta notificación será a través de carta certificada, conteniendo copia íntegra de la demanda y la resolución recaída en ella o un extracto si fueren muy extensas.

El juez de oficio deberá: (Artículo 445)

- Declararse incompetente para conocer la demanda cuando así lo estime, señalando el tribunal competente, enviándole los antecedentes.
- Declarar la caducidad de la acción cuando así se desprenda de los datos de la demanda.

En el caso de materias de seguridad social, el actor deberá acompañar la resolución final de la respectiva entidad (previsional o de seguridad social), que se pronuncia sobre la materia de la demanda. Si no lo hiciera se rechazará de plano dicha demanda.

Otra novedad, es la acumulación de acciones en la misma demanda contra un mismo demandado, aunque procedan de distintos títulos. Si se tratara de acciones con procedimientos distintos, deberán deducirse conforme a las normas pertinentes. Si una acción dependiera de la otra, no correrá el plazo para ejercer la dependiente hasta que el fallo de la primera esté ejecutoriado.

Si ante un mismo tribunal se tramitaran varias demandas contra un mismo demandado, con acciones idénticas, aunque de distintos actores, el juez podrá decretar la acumulación de las causas, de oficio o a petición de parte, siempre que no implique retardo para uno o más demandantes. Cuando se solicite la acumulación se concederá un plazo de 3 días a la contraparte para que exponga lo conveniente sobre ella. Transcurrido el plazo, con o sin respuesta, el tribunal resolverá.

El juez podrá siempre la desacumular las causas.

2.- Audiencias.

Una vez admitida a tramitación la demanda, el tribunal citará a las partes a una **audiencia preparatoria y más tarde a otra de juicio.** (Artículo 450) En el Foro, durante la discusión de la reforma laboral, se propuso que fueran dos las audiencias y no una sola, como proponía el proyecto que ingresó a la cámara de Diputados, ya que la audiencia única sería insuficiente, y lo pretendido por la reforma quedaría en el papel y sería ilusorio el avance perseguido. Sin embargo, en el Senado se modificó esto y se optó por establecer dos audiencias.

a.- La audiencia preparatoria deberá fijarse en fecha no posterior a treinta días siguientes a la de la resolución. (Artículo 451) Entre la notificación de la citación y la celebración de la audiencia deberán mediar a lo menos 10 días. La citación indicará que la audiencia se celebrará con las partes que asistan, y que deberán señalar al tribunal todos sus medios de prueba y las diligencias atinentes a sus alegaciones, para que el tribunal determine su admisibilidad. La parte que no concurra será igualmente afectada por las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación.

El demandado podrá contestar en la audiencia, en forma oral o por escrito, si es de la última manera, deberá acompañarla al tribunal al menos con un día de anticipación a la fecha de la audiencia. (Artículo 452) El plazo para la realización de la audiencia preparatoria se aumentará en la forma establecida en el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil.

La audiencia preparatoria comenzará con la ratificación de la demanda, luego el demandado ratificará su contestación, si la hubiere realizado por escrito, si no, procederá a su contestación en forma oral. Deberá pronunciarse específicamente sobre los hechos de la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta. Opondrá, asimismo, las excepciones perentorias o dilatorias que estime procedentes y los hechos en que se fundan, y la enunciación precisa y clara de las peticiones que se someten a la decisión del tribunal. Las excepciones se tramitarán conjuntamente y se fallarán en la sentencia definitiva. Sin embargo, cuando se trate de las excepciones de incompetencia, falta de capacidad o de personería del demandante, ineptitud del libelo, caducidad, prescripción o en que se reclame del procedimiento, cuyos antecedentes consten en el proceso o sean de pública notoriedad, el tribunal deberá pronunciarse de inmediato. Si ello es procedente, se suspenderá la audiencia por el plazo de

cinco días para subsanar los defectos u omisiones, bajo apercibimiento de no continuarse con el juicio.

Si el demandado no concurre a la audiencia preparatoria, o si asiste y no niega en su contestación algunos hechos contenidos en la demanda, el juez podrá estimarlos como tácitamente admitidos en la sentencia definitiva. Si se allana a una parte de la demanda y se opone a otras, el juicio seguirá adelante sólo respecto de aquello en que hubo oposición. En cuanto a los hechos en que se allanare, se estimará esa resolución como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales.

Podrá, además, el demandado, deducir demanda reconvenzional, si el tribunal es competente para conocer de ella como demanda y siempre que su objeto sea enervar la acción deducida o esté íntimamente ligada a ella. La reconvección deberá cumplir con los requisitos del artículo 444 y se tramitará conjuntamente con la demanda. Se interpondrá por escrito en forma conjunta con la contestación de la demanda, a lo menos cinco días hábiles antes de la audiencia. Entonces, la contestación de la demanda reconvenzional será en la audiencia preparatoria.

Cerrada la etapa de discusión, el juez llamará a las partes a conciliación, proponiendo las bases del posible acuerdo, sin que ello lo inhabilite para seguir conociendo del juicio. Si se produce conciliación, sea total o parcial, deberá dejarse constancia en el acta respectiva, la que será suscrita por el juez y las partes, estimándose lo conciliado como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales. Si fuere necesario, se tramitará separadamente el cobro de las sumas resultantes de la conciliación parcial.

Una vez contestada la demanda, sea que no se haya opuesto reconvección o excepciones dilatorias, o que se haya evacuado el traslado conferido de habérselas interpuesto, si es procedente, el tribunal recibirá la causa a prueba, fijado los hechos que deberán probarse. En contra de la resolución que recibe la causa a prueba, o de la que la niega, sólo procederá el recurso de reposición, el que deberá interponerse y fallarse de inmediato.

Si el tribunal estima que no hay hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, dará por concluida la audiencia y procederá a dictar sentencia.

En este mismo acto el juez resolverá sobre la pertinencia de los medios de prueba ofrecidos por las partes. Podrán ofrecerse todos los medios contemplados por la ley, y también cualquier otro elemento de convicción que fuese pertinente a juicio del tribunal. Sólo se admitirán las pruebas que tengan relación directa con el asunto sometido al conocimiento al conocimiento del tribunal, y siempre que sean necesarias para su resolución. Si las pruebas aportadas se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o violando derechos fundamentales, carecerán de todo valor probatorio.

La prueba documental ofrecida en la demanda y la contestación deberá acompañarse al tribunal cinco días antes de la audiencia de juicio. Fuera de este plazo no será considerada.

La exhibición de documentos ordenada por el tribunal, se verificará en la audiencia de juicio, y en el plazo señalado en el numeral anterior. Aquí nos enfrentamos a una situación confusa, se señala un plazo que no queda claro, **¿cinco días antes de la audiencia de juicio para verificar la exhibición de documentos?**

Cuando se omita la presentación de los documentos que debieran legalmente obrar en poder de alguna de las partes, sin causa justificada, se podrán estimar probadas las alegaciones hechas por la parte contraria.

Se fijará la fecha para la audiencia de juicio, debiendo realizarse en un plazo no superior a treinta días. Las partes se entenderán citadas a esta audiencia por el sólo ministerio de la ley.

Se decretarán las medidas cautelares que procedan, salvo que se hubieran decretado con anterioridad, en cuyo caso se resolverá si se mantienen.

El tribunal procederá a despachar todas las citaciones y oficios que correspondan.

La citación a absolver posiciones se notificará en el acto al absolvente. Sólo podrá pedirse una vez por cada parte.

La citación de los testigos se hará por carta certificada, debiendo despacharse con al menos ocho días de anticipación a la audiencia.

El juez podrá recurrir a cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos, para la remisión de oficios o informe de peritos, tomando las medidas necesarias para asegurar la debida recepción por el requerido, dejándose constancia de ello.

En el caso de la prueba pericial, el informe respectivo deberá ser puesto a disposición de las partes en el tribunal al menos tres días antes de la celebración de la audiencia de juicio. El juez, con el acuerdo de las partes, podrá eximir al perito de la obligación de concurrir a prestar declaración, en cuyo caso el informe pericial se admitirá como prueba. La declaración de peritos se desarrollará de acuerdo a las normas establecidas para los testigos.

No se hace mención sobre el nombramiento de perito, debemos suponer entonces que se aplicarán las normas del Código de Procedimiento Civil, lo que nos lleva a plantear algunas dudas: **¿Cuándo se hace el nombramiento del perito?, ¿Y si no hay acuerdo de las partes?, ¿cuándo acepta o rechaza el cargo el perito?**

La corte Suprema al ser consultada por la Cámara de Diputados, informó a este respecto: “5) En lo tocante al informe de peritos aludido en el artículo 459, inciso 3º, debe tenerse presente que la necesidad de rendir dicha prueba en la misma audiencia única, hace prácticamente imposible cumplir con las normas supletorias sobre nombramiento, aceptación de cargo, juramento y citación a diligencia de reconocimiento que exigen los artículos 412, 414, 417, 418 y 419 del Código de Procedimiento Civil, por lo que parece indispensable que se contengan en el proyecto normas que hagan viable, en la práctica, la prueba pericial”.⁵

El proyecto sufrió modificaciones, pero no se recogió esta sugerencia de la Corte Suprema, por lo que subsisten las dudas planteadas. El informe deberá estar en conocimiento de las partes en el tribunal al menos tres días antes de la audiencia de juicio. El perito podrá eximirse de la obligación de concurrir a prestar declaración, admitiéndose en dicho caso el informe como prueba. **¿En que norma se establece la obligación de concurrir a prestar declaración del perito?**

La petición de oficios será acogida por el tribunal cuando se trate de requerir información objetiva, pertinente y específica sobre los hechos materia de juicio. Tratándose de entidades públicas, el oficio deberá dirigirse a la oficina o repartición en cuya jurisdicción hubieren ocurrido los hechos o deban constar los antecedentes sobre los que se pide informar. Los requeridos, sean entidades públicas o privadas, estarán obligadas a evacuar los informes dentro

⁵ Informe de la Corte Suprema a la Honorable Cámara de Diputados, de 4 de noviembre de 2003.

del plazo que fije el tribunal, el que no podrá exceder a los tres días anteriores al fijado para la audiencia, y de la forma determinada por el tribunal, pudiendo disponer al efecto de cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos.

El juez podrá en esta audiencia (probatoria) decretar diligencias probatorias, las que se llevarán a efecto en la audiencia de juicio.

b.- La audiencia de juicio. (Artículo 454)

La audiencia de juicio se iniciará con la rendición de la prueba ofrecida al demandante, luego procederá el demandado. Sin embargo, en los juicios sobre despido se invierte la regla, rindiendo primero el demandado su prueba. No podrá alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido. Esta modificación del orden de rendición de la prueba no importa una inversión del onus probandi.

El orden de recepción de las pruebas será el siguiente: documental, confesional, testimonial y otros medios ofrecidos, sin perjuicio que el tribunal pueda modificarlo por causa justificada. En esto se mantiene lo vigente.

Sin embargo, aquí se plantea otro problema: la prueba documental, conforme lo dispone el artículo 453 N° 5, inciso 4°, deberá ser presentada hasta cinco días antes de la audiencia de juicio, no pudiendo el juez considerar los documentos presentados fuera de ese plazo”. Y en el artículo 454, N° 1, inciso 3°, menciona a la prueba documental como la primera en rendirse en la audiencia de juicio. Hay una clara contradicción.

La prueba documental que se acompañe deberá ser impugnada en la audiencia preparatoria o en la de juicio, y en forma oral.

Si el llamado a confesar no comparece a la audiencia sin causa justificada, o si comparece pero se niega a declarar o da respuestas evasivas, podrán presumirse efectivas las alegaciones de la parte contraria hechas en la demanda o contestación, respecto de los hechos objeto de prueba. Es decir, aquí no se da por confeso de lo afirmado en la posición formulada, sino de lo afirmado en la demanda o contestación de ella, según corresponda, lo que nos lleva a concluir que lo alegado en las mencionadas presentaciones se dará por probado como consecuencia de lo que ocurra con la absolución de posiciones. Entonces, será menester redactar la demanda o

contestación de tal forma que, en el evento de que el confesante no concurra o concurra pero se niegue a declarar o dé respuestas evasivas, se pueda constituir prueba útil. Seguramente se llega a esto, porque no existirá pliego de posiciones en donde consten afirmaciones que puedan darse por probadas, remitiéndose a los antecedentes escritos que existen, que en el caso en comento sería la demanda o la contestación.

En cuanto a la persona citada a absolver posiciones, tendrá la obligación de concurrir personalmente a la audiencia, salvo que designe mandatario para ello. En el caso del empleador citado, el mandatario deberá ser alguna de las personas señaladas en el artículo 4° del Código del Trabajo. La designación deberá constar por escrito y entregarse al comienzo de la audiencia, y sus respuestas serán consideradas como si fueran de la persona citada. **No se hace excepción respecto de los hechos propios**, como en el código actual, que impide la delegación si es este el caso.

Si los demandantes fueran varios y se citaran a varios o a todos ellos, el juez podrá reducir el número de quienes deberán comparecer, especialmente si considera que sus declaraciones puedan ser reiteraciones inútiles sobre los mismos hechos.

Las posiciones se formularán oralmente y deberán ser pertinentes a los hechos sobre los que versa la prueba, y deberán expresarse en forma clara y precisa, para que sean entendidas sin dificultad. El tribunal podrá rechazar las preguntas que no cumplan los requisitos señalados, sea de oficio o a petición de parte.

El juez podrá formular preguntas directamente, y ordenar que se precisen o aclaren las respuestas.

Los testigos sólo podrán declarar ante el tribunal que conozca de la causa. Cada parte podrá presentar un máximo de cuatro testigos. Cuando se haya ordenado la acumulación de autos, el tribunal determinará el número de testigos que podrá presentarse, no pudiendo exceder de cuatro por cada causa acumulada. Excepcionalmente, el juez podrá ampliar el número de testigos, cuando lo considere indispensable para una acertada resolución del juicio. También podrá el juez reducir el número de testigos de cada parte, incluso prescindir de la prueba testimonial, cuando pudieren constituir sus dichos una reiteración inútil sobre hechos suficientemente esclarecidos. Los testigos declararán bajo juramento o promesa de decir la

verdad. El juez, previamente pondrá en su conocimiento las sanciones contempladas en el artículo 209 del Código Penal, para el que incurriere en falso testimonio.

No se formularán tachas a los testigos. La única oportunidad para hacer observaciones sobre circunstancias personales de los testigos o sobre la veracidad de sus declaraciones será cuando se formulen preguntas a los testigos para que aclaren o precisen sus dichos. Las preguntas que les formulen no podrán ser asertivas, ni contener elementos de juicio que determinen la respuesta, o referirse a hechos o circunstancias ajenas al objeto de la prueba.

Se advierte que la comparecencia del testigo a la audiencia de juicio no le ocasionará bajo ninguna circunstancia consecuencias adversas en su trabajo, estudios u otra actividad.

Si la prueba que se rinda no estuviera regulada expresamente en la ley, se incorporará al juicio de la forma que determine el tribunal, adecuándola, en lo posible, al medio de prueba más análogo.

Terminada esta etapa, las partes podrán formular observaciones a las pruebas rendidas, en forma oral, breve y precisa. El juez podrá ordenar que las partes aclaren puntos que no quedaren suficientemente esclarecidos.

Se finalizará la audiencia de juicio extendiendo el acta, en la que constará el lugar, fecha e individualización del tribunal, de las partes que comparecen, sus apoderados y abogados, y de todo lo que el tribunal estime necesario.

La prueba será apreciada conforme a la sana crítica. El tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas y técnicas o de experiencia, en cuya virtud las valore o desestime. En especial considerará la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen de ello conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

3.- La sentencia.

El juez podrá pronunciar el fallo al término de la audiencia o dentro del plazo de décimo quinto día, contado desde la realización de ésta. Si dicta la sentencia después de la audiencia, deberá citar a las partes para notificarlas, dentro del plazo que se fija para su dictación, fijando

día y hora al efecto. En este caso, el juez deberá anunciar las bases fundamentales de su fallo al término de la audiencia de juicio. Las partes se entenderán notificadas de la sentencia en la audiencia de juicio, o en la actuación prevista al efecto, hayan o no asistido a ellas.

La sentencia definitiva se pronunciará sobre las acciones y excepciones deducidas que no se hubieren resuelto con anterioridad y sobre los incidentes, en su caso, o sólo sobre éstos cuando sean previos e incompatibles con aquéllas.

Deberá contener:

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

La sentencia que se dicte en la audiencia preparatoria sólo deberá cumplir con los requisitos de los números 1, 2, 5, 6 y 7.

En caso que el juez que presidió la audiencia no pudiese dictar sentencia, deberá celebrarse nuevamente la audiencia. Esto es una aplicación clarísima del principio de inmediación. (Artículo 460)

La sentencia será notificada a los entes administradores de los respectivos sistemas de seguridad social, para éstos hagan efectivas las acciones que correspondan. Estos organismos deberán remitir copia de las demandas ejecutivas que deduzcan. Sin perjuicio de esto, el juez podrá requerir información sobre el estado de la ejecución. Todo esto es nuevo respecto del proceso vigente, debido a que se crearon los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, siendo éstos los encargados de efectuar la ejecución de lo sentenciado por los tribunales del Trabajo.

A partir del momento en que la sentencia quede firme y ejecutoriada el tribunal deberá remitir los autos para su ejecución. Se entenderá que la sentencia está ejecutoriada transcurridos cinco días desde su dictación, acreditándose que no ha sido cumplida. El tribunal certificará de oficio esta circunstancia y del mismo modo deberá iniciar su ejecución como se ha explicado.

IV. Del cumplimiento de la sentencia y de la ejecución de los títulos ejecutivos laborales. (Artículo 463)

Fiel al principio de la oficialidad y celeridad, la reforma en esta materia es notable. Primero que todo, deja de existir el cumplimiento incidental, además se fijan normas propias para la ejecución laboral, aunque se mantiene la supletoriedad de las normas del Código de Procedimiento Civil (Título XIX Libro I).

La tramitación de los títulos ejecutivos laborales se desarrollará de oficio y por escrito por el tribunal, dictándose al efecto las resoluciones y ordenándose las diligencias que sean necesarias.

Respecto de lo no cuestionado o conciliado parcialmente se seguirá su ejecución ante el tribunal que dictó la sentencia, como si estuviera ejecutoriada. **¿Nos encontramos aquí ante un cumplimiento incidental? ¿Qué normas se aplican para esta ejecución? ¿No sería más apropiado que conociera de ella el juzgado de cobranza laboral y previsional?**

Se establecen los siguientes títulos ejecutivos laborales: (Artículo 464)

- 1.- Las sentencias ejecutoriadas,

2.- Los equivalentes jurisdiccionales que cumplan con las formalidades establecidas en la ley;

3.- Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral;

4.- Las actas firmadas por las partes, y autorizadas por los Inspectores del Trabajo y que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo;

5.- Los originales de los instrumentos colectivos del trabajo y las copias auténticas de las mismas autorizadas por la Inspección del Trabajo, y

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

El artículo 468 nuevo, contempla la posibilidad de las partes de pactar una forma de pago del crédito perseguido en autos, el cual deberá ser ratificado ante el juez de la causa, debiendo las cuotas acordadas contemplar los reajustes e intereses del período. El no pago de una o más cuotas hará inmediatamente exigible el total de la deuda, otorgándose al acreedor un plazo de sesenta días desde el incumplimiento, para que concurra ante el mismo tribunal y se ordene y cumpla el pago. El juez podrá incrementar el saldo de la deuda hasta en un ciento cincuenta por ciento. Se le concede a este pacto ratificado ante el tribunal mérito ejecutivo para todos los efectos legales.

Una vez recibido el expediente por el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, o certificado por el tribunal que dictó la sentencia que ésta se encuentra firme y ejecutoriada, se ordenará el cumplimiento del fallo y se remitirán sin más trámite los autos a la unidad de liquidación o al funcionario encargado para que proceda a la liquidación del crédito, determinando los montos o actualizando los mismos, aplicando los reajustes e intereses legales. La liquidación deberá practicarse dentro de tercero día y será notificada por carta certificada a los

apoderados de las partes, junto con el requerimiento al vencido, para que pague dentro de los cinco días siguientes. Si la ejecución quedara a cargo de un tercero, la notificación deberá ser personal. (Artículo 466)

Se faculta al tribunal para que de oficio o a petición de parte, ordene a la Tesorería General de la República que retenga de las sumas que por concepto de devolución de impuestos a la Renta corresponda restituir al ejecutado, el monto objeto de la ejecución, con reajustes, intereses y multas incluidos. Se considera esta medida como precautoria. (Artículo 467)

Las partes podrán objetar la liquidación los cinco días siguientes a la notificación, pero sólo por errores de cálculo numérico, alteración en las bases de cálculo o elementos o incorrecta aplicación de los índices de reajustabilidad o de intereses emanados de órganos competentes. Esta objeción será resuelta de plano por el tribunal, oyendo a la parte contraria si estima que los antecedentes que obran en autos son insuficientes.

La parte ejecutada o vencida podrá oponer en el mismo plazo las excepciones que se señalan. (Artículo 470)

- 1.- Pago de la deuda,
- 2.- Remisión,
- 3.- Novación,
- 4.- Transacción.

Se dará traslado de la oposición a la contraria por tres días y con o sin su contestación se resolverá sin más trámites, pudiendo apelarse en el solo efecto devolutivo. Esta es la única resolución apelable en los procedimientos ejecutivos laborales.

Transcurridos los cinco días desde la notificación de la liquidación, si no se ha pagado el ministro de fe procederá a trabar embargo sobre bienes suficientes para el cumplimiento íntegro de la ejecución y sus costas. Deberá hacer una tasación prudencial de ellos, lo que consignará en el acta de la diligencia, sin necesidad de orden previa del tribunal.

Si no hay oposición oportuna o si ha sido desechada, se ordenará sin más trámite hacer pago al ejecutante con los fondos retenidos, embargados o cautelados.

Si hubiere que rematar bienes, se hará por no menos del setenta y cinco por ciento de su tasación, no menos de cincuenta por ciento en la segunda oportunidad, y en la tercera no habrá

mínimo. Podemos observar que se aumenta el número de oportunidades de subastar los bienes de dos a tres veces. El ejecutante podrá, igual que ahora, participar en el remate y adjudicarse los bienes.

Todos los demás títulos ejecutivos laborales enumerados en el artículo 462 del proyecto, darán lugar a juicio de ejecución conforme a las siguientes normas, y a falta de norma expresa se aplicarán las disposiciones de los títulos I y II del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil, en lo que no vulneren los principios que informan el procedimiento laboral. (Artículo 473)

Despachada la ejecución, el juez remitirá sin más trámite los autos a la unidad de liquidación o al funcionario encargado, para que proceda a la liquidación del crédito, en el plazo de tres días.

Cabe aquí hacer un alcance, la norma establecida en el artículo 473 no es clara respecto de cual juez es el competente para dar inicio al juicio ejecutivo. En efecto, el inciso primero comienza diciendo “Una vez despachada la ejecución, el juez deberá remitir sin más trámite la causa a la unidad de liquidación...”, la pregunta inevitable es: **¿cuál juez recibe la demanda ejecutiva, el del juzgado laboral o el del juzgado de cobranza?** Si es ante el de cobranza, no hace mención de la necesidad de **notificar esta demanda ejecutiva**, y si es así, cómo deberá hacerse. En el caso de la ejecución de la sentencia no es necesario, pero por los otros títulos ejecutivos, sí lo es.

El requerimiento de pago se practicará personalmente al deudor, igual la notificación de la liquidación. Si no es habido, se procederá conforme a lo establecido en el artículo 437 nuevo, dejándole junto con la copia del mandamiento, la designación del día, hora y lugar que fije el ministro de fe para practicar el requerimiento. Si no concurre el deudor, se trará el embargo inmediatamente y sin más trámite. En todo lo demás se siguen las disposiciones contenidas en los artículos 467, 468, 469; inciso primero del artículo 470, e incisos segundo y tercero del artículo 471.

V.- De los Recursos. (Artículo 474)

Son procedentes los recursos:

- a.- Reposición;
- b.- Apelación;
- c.- Casación.

a.- Recurso de reposición:

Si se entabla en el curso de una audiencia deberá resolverse en el acto. Notificada la resolución que se impugna, se interpondrá dentro de tercero día, a menos que en dicho término tenga lugar una audiencia, en cuyo caso deberá interponerse al comenzar ésta. (Artículo 474, 475)

b.- Recurso de Apelación. (Artículo 476)

Serán apelables:

- i.- Las sentencias interlocutorias que pongan término a juicio o hagan imposible su continuación.
- ii.- Las sentencias que se pronuncien sobre medidas cautelares, concediéndolas o rechazando su alzamiento. Se concederá en el sólo efecto devolutivo.
- iii.- Las resoluciones que fijan el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social. También en el solo efecto devolutivo.
- iv.- Las sentencias definitivas de primera instancia. No procederá ningún otro recurso en contra de esta resolución.

La apelación en todo caso requerirá de garantía suficiente respecto del monto sobre el que ella versa. Si se rechazare el recurso, la garantía se destinará al pago de lo ordenado en la sentencia.

Conforme al artículo 477, sólo tendrá por objeto:

- 1.- Revisar la sentencia de primera instancia, cuando haya sido dictada con infracción de garantías constitucionales, o de normas legales, que influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

- 2.- Revisar los hechos declarados como probados por el tribunal de primera instancia, cuando se advierta que en su determinación se han infringido, en forma manifiesta, las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.
- 3.- Alterar la calificación jurídica de los hechos sin alterar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

El plazo de interposición será de cinco días contados desde la notificación de la respectiva resolución. El recurso deberá ser fundado someramente, y formular las peticiones concretas.

El apelado podrá hacer observaciones a la apelación hasta antes de la vista de la causa.

Los antecedentes deberán ser remitidos a la Corte de Apelaciones dentro de tercer día desde la notificación de la última apelación concedida. Las partes se entenderán emplazadas en segunda instancia por el hecho de notificárseles la concesión del recurso y no será necesaria la comparecencia de las partes en segunda instancia.

No se admitirá prueba, salvo la documental que haya sido imposible rendir en primera instancia, y así lo justifique la parte que la presente.

Sin embargo, podrá producirse prueba sobre las circunstancias que constituyeren la causa invocada, y siempre que esta haya sido ofrecida en el escrito de interposición del recurso. La prueba se recibirá en la audiencia de acuerdo a las normas que rigen su recepción en el procedimiento ordinario laboral.

Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y su conocimiento se ajustará estrictamente al orden de su ingreso al tribunal.

Efectuada la vista de la causa, la sentencia deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días.

Si el tribunal de primera instancia ha omitido pronunciarse sobre alguna acción o excepción, la Corte se pronunciará sobre ella. Podrá fallar también, las cuestiones tratadas en primera instancia y que no se hayan resuelto por ser incompatibles con lo resuelto en la sentencia. En todo caso, la Corte deberá invalidar de oficio la sentencia apelada, cuando sea manifiesto que se ha faltado a un trámite o diligencia esencial, o que influya en lo dispositivo del fallo. En el mismo fallo deberá señalarse el estado en que debe quedar el proceso y devolverá la causa dentro

de segundo día de pronunciada la resolución, salvo que el vicio que invalidare la sentencia, y por el cual se apela, sea alguno de los contemplados en el artículo 477 letras a) ó c) , o bien, haber sido pronunciada con omisión de cualquiera de los requisitos contemplados en el artículo 459, en cuyo caso la misma Corte deberá en acto continuo y sin nueva vista, pero en forma separada, dictar la sentencia que corresponde con arreglo a la ley.

Es evidente, luego de la exposición de esta materia, que la reforma quiso hacer del recurso de apelación un recurso restringido, que fuera procedente en determinados casos, regresando a la práctica de las garantías para interponer recursos. Cabe hacer presente, que en el curso de la discusión de la reforma, el proyecto aprobado por la Cámara de Diputados, negaba la procedencia del recurso de apelación contra la sentencia definitiva, y creaba un recurso de nulidad, como único medio de impugnación de esta resolución. Finalmente, se dejó la apelación en los términos descritos y se eliminó el recurso de nulidad especial que se había creado.

c.- Recurso de Casación en la forma y en el fondo.

Conforme al artículo 484, las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y conocimiento en la Corte Suprema, lo que nos revela que procederá la Casación contra la sentencia de segunda instancia, conforme a las normas generales.

En el informe de la Corte Suprema a la Cámara de Diputados, se dejó constancia que “El Presidente señor Garrido y que los Ministros señores Libedinsky y Juica, estuvieron por proponer que se elimine el recurso de casación en el fondo en materias laborales, teniendo para ello en cuenta que las causales del recurso de apelación que se consignan en el proyecto examinado tienden a idénticos objetivos que la casación en el fondo tornándola, entonces, innecesaria”.⁶

⁶ Informe Corte Suprema a la Honorable Cámara de Diputados, de 4 de noviembre de 2003.

VI. Del procedimiento de tutela laboral

Actualmente existe un procedimiento laboral, que tiene por objeto brindar tutela al derecho a la libertad sindical, contemplado en los artículos 292 y siguientes (Prácticas desleales o antisindicales) y 387 y siguientes (Prácticas desleales en la Negociación Colectiva) del Código del Trabajo.

En el párrafo 6°, que comprende los artículos 485 a 495 inclusive, de la nueva normativa se contempla el procedimiento de la Tutela Laboral, el cual contempla un sistema omnicomprendivo de tutela de los diversos derechos fundamentales que pueden ser ejercidos en el ámbito de las relaciones laborales. Se recoge la actual regulación legal, que fuera largamente discutida y sancionada por el Congreso en la última reforma laboral, siendo este procedimiento nuevo un perfeccionamiento y ampliación del marco de tutela a otros derechos fundamentales.

El artículo 485 establece claramente que este es el procedimiento aplicable para las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos consagrados en la constitución Política de la República en su artículo 19 , números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. Se aplicará también para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, con excepción de lo contemplado en el inciso sexto.

Se entenderán lesionados los derechos y garantías mencionados, cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. Se incluyen las represalias contra los trabajadores como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Este procedimiento es incompatible con la acción de Protección del artículo 20 de la Constitución Política.

El artículo 486 establece que cualquier trabajador u organización sindical que considere lesionados sus derechos fundamentales en el ámbito laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.

Si es el trabajador quien incoa la acción, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, directamente o por medio de su organización de grado superior, podrá hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante. Sin perjuicio de lo anterior, la organización sindical podrá interponer denuncia, siendo en este caso parte principal.

La Inspección del Trabajo deberá emitir un informe acerca de los hechos denunciados, a petición del tribunal. También podrá hacerse parte en el juicio. Además deberá denunciar los hechos al tribunal competente si en su función fiscalizadora toma conocimiento de vulneraciones a derechos fundamentales de trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, previo a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas.

El plazo para interponer la denuncia es de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá conforme a lo establecido en el artículo 168 inciso final.

Estos procesos tienen absoluta preferencia respecto de las demás causas en su tramitación, también los recursos que se interpongan.

Cuando la vulneración de derechos fundamentales ocurra con ocasión del despido, la legitimación activa corresponderá exclusivamente al trabajador. Tendrá sesenta días para interponer la denuncia, los que también se suspenderán conforme al artículo 168.

Si se acoge la denuncia, el juez ordenará el pago de las indemnizaciones de los artículos 162, 163, con el recargo del artículo 168 y adicionalmente, otra indemnización no inferior a seis meses ni superior a once meses de remuneración mensual.

Si se declara que el despido es discriminatorio por infracción al inciso cuarto del artículo 2º del Código del ramo, y ello sea calificado como grave, el trabajador podrá optar entre las señaladas indemnizaciones o la reincorporación. Si opta por la indemnización, ésta se fijará incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.

Además de la suspensión contemplada en el artículo 168, se considerará la del inciso 2° del artículo 448 (acciones dependientes), comenzando a correr el plazo desde que quede ejecutoriada la sentencia que desestime la vulneración de derechos fundamentales, para solicitar la calificación de despido injustificado.

La substanciación del proceso se regirá por las normas del procedimiento de aplicación general. (Artículo 491)

El juez dispondrá en su primera resolución la suspensión de los efectos del acto impugnado, cuando aparezca de los antecedentes acompañados al proceso, que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles, todo bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el cumplimiento de la medida decretada.

No procede recurso alguno contra esta resolución.

Corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad cuando los antecedentes aportados por el denunciante resulten suficientes para probar que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales.

Con lo expuesto por las partes, más el informe de fiscalización, cuando corresponda, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de quinto día.

La sentencia deberá contener:

- 1.- La declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada;
- 2.- En caso afirmativo, deberá ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492;
- 3.- La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan, y
- 4.- La aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este Código.

Se ordena al juez que deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.

Deberá remitirse copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.

Actualmente el Código contempla un procedimiento para denunciar las prácticas desleales o antisindicales, en el artículo 292 incisos 6° al 11°.

El procedimiento contemplado es el siguiente:

Recibida la denuncia, el juez citará al denunciado, al denunciante y a los presuntos afectados, quienes expondrán lo que estimen conveniente y acompañarán todos los antecedentes que estimen necesarios para resolver. La citación se hará por carta certificada y se entenderá practicada al sexto día hábil contado desde la fecha de su recepción por la oficina de Correos respectiva.

La audiencia se realizará no antes del quinto ni posterior al décimo día siguiente a la fecha de la citación. Con el mérito del informe de fiscalización, de lo expuesto por los citados y de las demás pruebas acompañadas al proceso, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de tercero día. La prueba se aprecia en conciencia.

Si la práctica antisindical afectara a un trabajador amparado con fuero, el juez en su primera resolución dispondrá, de oficio o a petición de parte, la reincorporación del trabajador a sus labores, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 174.

Si la sentencia es condenatoria, dispondrá que se subsanen o enmienden los actos que constituyen la práctica antisindical o desleal, además del pago de una multa y la inmediata reincorporación del trabajador afectado, si no se hubiere efectuado antes.

Deberá remitirse copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo, para su registro.

Se establece en la reforma que se aplicará el procedimiento contemplado en el párrafo 6° del capítulo II del Libro V, de la tutela de derechos fundamentales.

Aunque el nuevo procedimiento incluye más derechos fundamentales, resultará un retroceso aplicar el procedimiento general, ya que es notoriamente más extenso.

El inciso primero del artículo 5° del Código del Trabajo establece que el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. Esta disposición fue incorporada al Código del Trabajo por la Ley 19.759 y corresponde a la reforma laboral propuesta el año 2000. El nuevo Libro V, Capítulo II, párrafo 6° del Código del Trabajo viene, en teoría, a complementar dicha disposición legal, con un procedimiento judicial especial.

Se discute la conveniencia de poner en manos de la jurisdicción laboral un tema del derecho constitucional.

En la opinión de la SOFOFA, documento de fecha 4 de julio de 2005, se citan palabras del Ministro del Trabajo, quien reconocería que se trata de derechos ciudadanos y no de derechos laborales del trabajador, razón suficiente, para esta institución, para que sea materia de conocimiento de la Corte de Apelaciones respectiva y no de un Tribunal del Trabajo.⁷

Además plantea que la agilización de los procesos no puede ser a costa del derecho constitucional al “debido proceso”. Considera que los problemas actuales de lentitud no son porque los procedimientos sean malos, sino por la falta de tribunales. Este nuevo procedimiento vendrá a romper el principio de igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, así como al derecho a un racional y justo procedimiento, respecto de la parte demandada. De acuerdo a lo señalado por el Mensaje Presidencial, el procedimiento propuesto “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”⁸

Pero, sostiene la SOFOFA, aquí estamos tratando el tema de la posición de las partes en un juicio no de la posición de los contratantes. Frente a ello, el tribunal del trabajo debe actuar como todo tribunal de justicia, juzgando imparcialmente los hechos y aplicando rigurosamente el derecho.

⁷ Opinión SOFOFA sobre proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo Boletín N° 3367-13, de 4 de julio de 2005, punto 5.

⁸ Mensaje Presidencial, Objetivos del Proyecto, Apartado 7, página 7.

El problema se originaría, porque se establece este procedimiento especial para la tutela de los derechos fundamentales del trabajador, copiando la normativa española sobre la materia, sin considerar las diferencias intrínsecas y reales de ambos países.

VII. Del procedimiento monitorio

Tratado en Párrafo 7º, artículos 494 al 500 del proyecto, ambos inclusive.

Aplicable para las contiendas por término de relación laboral cuya cuantía sea igual o inferior a ocho ingresos mínimos mensuales, sin considerar los aumentos a que hubiere lugar por la aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162, es decir por las remuneraciones que deberá pagar por despedir a un trabajador sin tener sus cotizaciones previsionales al día, y del artículo 201, por despedir a trabajadora con fuero maternal.

En el proyecto original, se aplicaba a contiendas cuya cuantía fuera igual o inferior a cuatro ingresos mínimos mensuales, pero se modificó en la cámara alta.

Este procedimiento se iniciará mediante la presentación del reclamo ante la Inspección del Trabajo. Las partes concurrirán a un comparendo de conciliación con todos los instrumentos probatorios en que se funde la pretensión. El Inspector del Trabajo, al cursar la citación podrá instruir que se acompañen los contratos de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualquier otra documentación pertinente. En este comparendo las partes fijarán domicilio dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funciona el tribunal correspondiente. Se levantará acta de todo lo obrado en el comparendo.

Si el denunciante no se presentare al comparendo, se le citará una segunda vez.

Si no concurriere por esta segunda vez, estando legalmente citado, se procederá al archivo de los antecedentes, sin perjuicio de su facultad para recurrir a los tribunales de justicia.

Si se celebra el comparendo, sea en la primera o segunda citación, con la asistencia o ausencia del denunciado, y no se logra una conciliación entre las partes, el Inspector del Trabajo

remitirá al juzgado competente el acta de celebración del mismo y todos los antecedentes presentados por las partes.

Se entregará copia del acta del comparendo a las partes que asistan, y se remitirá copia a las que no asistieron por carta certificada.

Una vez en el tribunal los antecedentes, si el juez estima fundadas las pretensiones del requirente, las acogerá inmediatamente; si no, las rechazará de plano.

En el caso que las partes hayan asistido al comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo, la resolución del tribunal les será notificada por carta certificada, al domicilio que hubieren señalado en ese comparendo, entendiéndose emplazadas por este acto.

Esta resolución podrá reclamarse por las partes en el plazo de cinco días. Presentado este reclamo, el juez citará a las partes a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes.

Esta audiencia será preparatoria, y se desarrollará conforme a lo establecido en el artículo 451, es decir, conforme a las reglas de la audiencia preparatoria del juicio laboral ordinario. La audiencia de juicio tendrá lugar dentro de los veinte días siguientes, y se desarrollará conforme a las reglas establecidas en el artículo 452.

Contra la sentencia definitiva de este procedimiento sólo procederá el recurso de apelación que tenga por objeto revisar la sentencia por haber sido dictada con infracción de garantías constitucionales, o de normas legales, que influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo. (artículo 475 letra a)

Este procedimiento no sustituye al de menor cuantía, éste desaparece. El procedimiento monitorio al parecer es optativo, como se desprende de lo señalado en el artículo 498 inciso segundo: "...los antecedentes serán archivados, sin perjuicio de su facultad para recurrir judicialmente de acuerdo a las reglas generales".

Viene a dar mayor utilidad a la intervención de la Inspección del Trabajo en los conflictos laborales, ya que deriva a los tribunales directamente lo que no se arregló en esa instancia. Se aplica el procedimiento del juicio ordinario reduciendo algunos plazos.

No se hace mención a la obligación, o liberación de ella, de constituir patrocinio de abogado para seguir el juicio ante tribunales.

CAPITULO IV

ANALISIS COMPARATIVO DEL PROCEDIMIENTO VIGENTE Y EL NUEVO

De lo expuesto se puede analizar lo siguiente:

1.- En el procedimiento vigente los principios de oralidad, escrituración y protocolización se presentan en forma equilibrada, y en el nuevo procedimiento la oralidad es predominante, ampliándose además las posibilidades de sistemas de registros.

Respecto de la inmediación, en la actualidad es casi inaplicada, a pesar que la normativa la contemplaba, en el nuevo procedimiento su no aplicación se sanciona con la nulidad de lo obrado.

2.- Las partes para actuar en juicio deben ser patrocinadas por abogado habilitado, salvo en el procedimiento de menor cuantía, en la nueva normativa no hay excepción.

Las notificaciones presentan cambios. Actualmente las notificaciones personales son efectuadas por receptores judiciales, y el tribunal puede nombrar a un funcionario del tribunal para que cumpla este rol, con la reforma será el tribunal quien designe derechamente a quien hará la diligencia. Respecto de la notificación personal subsidiaria, contemplada en el artículo 431 del Código del Trabajo, también hay modificaciones, pues se ya no se requerirá orden del tribunal para proceder a su realización, bastando la certificación de las búsquedas por el ministro de fe para que éste proceda a notificar de inmediato, entregando las copias que correspondan a persona adulta que se encuentre en el lugar, o fijándolas en lugar visible si no hay quien las reciba. La certificación será una constancia de que el domicilio corresponde a la habitación o trabajo de quien se pretende notificar.

La notificación por aviso se hará en el Diario Oficial por una vez y será gratuito para los trabajadores. Actualmente se debe publicar además en un diario local, en el nuevo procedimiento esto es facultativo para el juez y deberá fundar su orden si dispone tal publicación.

Las notificaciones que ordenan comparecencia personal se hacen por cédula, esto cambiará, ya que se harán por carta certificada.

La parte demandada podrá solicitar que se le notifique en forma electrónica u otra que señale, dejando la debida constancia en la causa.

Respecto de las medidas precautorias, ahora se aplican las normas generales del Código de Procedimiento Civil, ya que no existen normas especiales, pero la reforma contempla esta materia en forma expresa en el nuevo artículo 444 del Código del Trabajo.

3.- La demanda es escrita y debe cumplir con los requisitos que señala la ley. En el nuevo procedimiento también es escrita, y procede la acumulación y desacumulación de demandas.

4.- La contestación en el presente es escrita y dentro del término de emplazamiento. Si el demandado quiere demandar reconvenzionalmente debe hacerlo junto con la contestación. En el nuevo procedimiento la contestación puede ser escrita, caso en el cual deberá presentarse al menos un día antes de la audiencia de preparación, y si demanda reconvenzionalmente por escrito, debe hacerlo cinco días antes de la audiencia de preparación. De no ser así deberá contestar en la audiencia misma y oralmente, ocurriendo lo mismo con la demanda reconvenzional.

5.- Se recibe la causa a prueba y el tribunal fija la fecha para la audiencia de conciliación y prueba. Esta resolución se notifica por cédula y ahí nace la oportunidad para presentar la lista de testigos, citar a absolver posiciones, acompañar documentos, solicitar exhibición de documentos, pedir peritajes y oficios, pudiendo solicitar las tres últimas gestiones en la audiencia. En el nuevo procedimiento esto cambia radicalmente, una vez presentada la demanda, se notifica ésta y la fecha de la audiencia de preparación fijada por el tribunal. Es en la audiencia de preparación donde recién, si no prospera la conciliación, se recibe la causa a prueba y las partes ofrecen sus medios probatorios, fijándose otra audiencia, la audiencia de juicio, en donde se rendirá en definitiva la prueba por las partes.

La prueba testimonial ha sido restringida. De dos testigos por cada punto de prueba, se pasará a cuatro testigos como máximo en total, por cada parte, otorgándose al juez la facultad de reducir aún más su número, e incluso de prescindir de ella. Además no se admiten las tachas.

Las observaciones a la prueba ahora se hacen por escrito en el plazo de seis días después de ser rendida, en el futuro se hará en forma oral y en la misma audiencia de juicio. Acto seguido, también en la audiencia de juicio, se citará las partes a oír sentencia.

- 6.- La sentencia definitiva tiene plazo para ser dictada, pero no se cumple en la realidad. En la reforma se ordena dictar sentencia en la audiencia de juicio o a más tardar quince días después.
- 7.- Actualmente la sentencia es apelable conforme a las normas generales, dentro de los cinco días después de notificada que sea la sentencia, sin necesidad de comparecer en segunda instancia. La reforma introduce importantes cambios en esta materia, instaurando un recurso de apelación con causales y previa rendición de garantía por el apelante.
- 8.- El procedimiento de menor cuantía es prácticamente eliminado como procedimiento, pues el procedimiento monitorio de la nueva normativa no tiene nada que ver, procesalmente hablando, con el primero.
- 9.- El procedimiento de tutela laboral, con sus particulares motivaciones, termina remitiéndose al procedimiento de aplicación general, perdiéndose el procedimiento especial, más concentrado, que contempla el artículo 292 y siguientes del actual Código del Trabajo, para las prácticas desleales o antisindicales.

En el procedimiento vigente se contemplaron mecanismos tendientes a la celeridad del proceso, para lograr los objetivos de protección eficaz de los derechos del trabajador, mediante plazos breves y fatales, facultando al juez para anular de oficio y corregir errores que pudieran viciar el proceso, efectuar la rendición de pruebas en una audiencia, la que además debía ser realizada ante el juez. Pero mucho de esto no fue más que letra, ya que los plazos breves para las actuaciones de las partes resultaron inútiles ante los plazos establecidos para las actuaciones del tribunal, los que jamás se cumplieron. Se suma a esto la falta de especialización de los jueces, y la carga excesiva de trabajo de los tribunales.

Surge, para empezar, la duda de si el cambio introducido por la reforma será posible en la realidad. Esto simplemente porque el procedimiento vigente también contempló las motivaciones que ahora han llevado a la modificación en estudio, sin embargo no se logró el objetivo. Es irrisorio lo que establece el artículo 442 inciso tercero vigente, que establece que el tribunal citará, sin más trámites, a las partes a una audiencia de conciliación y prueba para un día no anterior al octavo ni posterior al decimoquinto día siguientes a la fecha de notificación de la resolución, siendo esta notificación por cédula. Cabe preguntarse: ¿Cuántos tribunales del país

aplican este sistema para fijar la fecha de la audiencia de conciliación y prueba? Como respuesta parcial, puedo decir que en los tribunales de Santiago ninguno. Más bien el sistema es que el tribunal fija una fecha determinada, normalmente para meses después, la que además debe ser notificada por cédula, y si no se notifica produce como resultado la pérdida de la fecha predeterminada. Incluso hay tribunales que no proceden a dictar la resolución que recibe la causa a prueba en forma inmediata, como lo dispone el inciso primero del mismo artículo, sino que esperan que las partes lo soliciten por escrito. Otro ejemplo es el plazo que tiene el tribunal para la tramitación de los oficios decretados como medidas para mejor resolver, contemplado en el artículo 454 inciso segundo, de diez días, para que el ente oficiado responda, prorrogables hasta diez días después de la citación a oír sentencia. En la práctica, se decreta la medida, se tramita el oficio, transcurre el tiempo, se cita a las partes a oír sentencia, pasa un año hasta que se dicta la sentencia definitiva, y la respuesta del oficio no llega. Como último ejemplo: la dictación de la sentencia deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a la dictación de la resolución que cita a oír sentencia (artículo 452), no admite mayores comentarios.

Tal vez debió contemplarse el problema de la falta de tiempo de los jueces, no sólo por la sobrecarga de trabajo, sino también porque éstos se dedican a otras actividades mientras son jueces, como por ejemplo: relatores de la Corte de Apelaciones. ¿Se puede pedir inmediación en un juicio si el juez no se dedica en forma exclusiva a su labor? Podrá parecer extrema esta posición, pero resulta utópico plantear un sistema rápido y eficaz, basado en la inmediación, si quien debe resolver los conflictos NO TIENE EL TIEMPO SUFICIENTE, no sólo por el ejercicio de la judicatura, sino porque toma tiempo de esta actividad para ejercer otras. Súmese a esto la falta de especialización en la materia.

En las audiencias, las pruebas se rinden ante funcionarios del tribunal, con suerte el juez supervisa a los testigos.

En el nuevo procedimiento se pretende corregir esta demora, pero es necesario reconocer que la lentitud no es sólo por falencias del procedimiento, sino por problemas de aplicación. Luego, cabe preguntarse, ¿existirán los mismos problemas de aplicación en el nuevo sistema?

Puede aparecer muy ideal lo propuesto por la ley, pero resulta inevitable cuestionar la factibilidad de ella. Para visualizar mejor lo que quiero decir, nos vamos a plantear un juicio con

el nuevo procedimiento. Un trabajador interpone demanda, el tribunal cita a audiencia preparatoria para el día 30, luego sigue la audiencia de juicio 30 días después, y supongamos que el tribunal no dicta sentencia de inmediato, sino que cita para el día 15 a las partes para dictarla. Hasta aquí, y tomando los plazos máximos que contempla la nueva ley, habrían transcurrido 75 días en la tramitación del juicio desde la demanda hasta la sentencia. ¿Será esto practicable, especialmente en Santiago? Si aplicamos las normas que existen actualmente a un ejemplo similar, el resultado sería un juicio de tres meses de duración, desde la interposición de la demanda hasta la dictación de la sentencia. Ergo, subsiste la interrogante, ¿Será factible lo que dispone la reforma? Aún considerando que habrán varios jueces en un tribunal, debemos tener en cuenta que no podrá delegar sus funciones en ningún caso a los funcionarios del tribunal, ya que esa es causal de nulidad de lo obrado. Ya que mencionamos a los funcionarios, los que actualmente trabajan en los tribunales mantienen derecho preferente para trabajar en los nuevos juzgados laborales, muchos de ellos no son letrados. ¿Será suficiente cambiar el escenario, manteniendo los actores?

Incluso la Corte Suprema hizo la siguiente observación: “Se propone la creación de un número de tribunales especializados de primera instancia altamente insuficiente para los fines que se persiguen.

En efecto, resulta fundamental para el cumplimiento de los objetivos tenidos en cuenta con el proyecto la existencia de un número adecuado de jueces que así lo permita so pena, cabe insistir, de verse frustradas tales finalidades.

A ese respecto es útil destacar, a vía de ejemplo, que actualmente existe un total de 9 Juzgados de Letras del Trabajo con asiento en la comuna de Santiago lo que supone, por ende, una dotación de otros tantos jueces de letras, a los que cabe añadir los Secretarios de cada uno de sus tribunales que, como se sabe, ejercen funciones de carácter jurisdiccional en materias ejecutivas. Por lo tanto, se tiene que, para afrontar el conocimiento de los asuntos de orden laboral, en el ejemplo en comento, se cuenta en la actualidad con un total de 18 jueces.

En su reemplazo, se propone crear 3 juzgados con un total de 17 jueces en la Región Metropolitana de Santiago, con competencia en la provincia de Santiago, con excepción de las comunas de San Joaquín, La Granja, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro

Aguirre Cerda y Lo Espejo, lo cual importa, desde luego un aumento poco significativo de tribunales, que resultará insuficiente para atender debidamente el exceso de litigios que ingresan a estos tribunales.

Es menester también tener presente que, según lo propuesto, la audiencia causa, el que debe presidirla y quien no puede delegar su ministerio, bajo sanción de nulidad insaneable, lo cual resulta inviable en la práctica, por la carga de trabajo que los jueces habrán de soportar, máxime si se considera que se propone eliminación de los Secretarios de Juzgados que – como se dijo – desarrollan hoy una importante labor jurisdiccional. Es manifiesto, entonces, que existen menos profesionales idóneos en cada nuevo tribunal.

A lo anterior se agrega que, si el juez ha de estar pendiente en cada juicio y asistiendo a cada audiencia única, no se ve cómo será ello posible en los juzgados de competencia común, en los que el juez también tiene otras obligaciones y responsabilidades.”⁹

En otro aspecto, tenemos los nuevos juzgados de cobranza laboral y provisional, ante los cuales se ejecutarán las sentencias y los demás títulos ejecutivos establecidos, con todo un sistema nuevo y de oficio. Aquí además se incorporan las entidades previsionales, las que deberán hacerse parte en el juicio o serán responsables ante el trabajador por las cotizaciones impagas. Considero justo este cambio, ya que ellas poseen información que las pone en inmejorable situación para perseguir a los empleadores deudores.

En otro tema, hay un par de situaciones confusas que se advirtieron en el desarrollo del presente trabajo, a saber: la exhibición de documentos, y la presentación de la demanda ejecutiva en los casos en que el título ejecutivo no es sentencia definitiva.

En el primer caso, el artículo 451, que regula la audiencia preparatoria, en su numeral 6 establece cómo se rinde la prueba de exhibición de documentos, determinando que se verificará en la audiencia de juicio y en el plazo señalado en el numeral anterior, éste contempla la oportunidad en que las partes deberán presentar la prueba documental ofrecida, lo que deberá

⁹ Informe de la Corte Suprema a la Honorable Cámara de Diputados, de fecha 4 de noviembre de 2003, Acápita A, número 2.

ocurrir hasta cinco días antes de la audiencia de juicio, la duda entonces es: ¿cuándo se rinde esta prueba en definitiva?, ¿quién determina el momento finalmente, la parte o el juez? Actualmente el artículo 447 ordena que el tribunal, al acceder a la petición de exhibición de documentos, debe fijar el día, la hora y el lugar en que se llevará a efecto la diligencia.

En este mismo asunto, hay un avance, desde mi punto de vista, al establecer como sanción para la no exhibición de documentos ordenada, sin causa justificada, el estimar probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba decretada, pues actualmente establece un apercibimiento de arresto contra la persona obligada a efectuar la exhibición en caso de negativa o dilación injustificadas, lo que resulta desproporcionado.

Respecto del segundo asunto, la interposición de la demanda ejecutiva en los casos en que el título ejecutivo no es una sentencia definitiva, hay una imprecisión en el segundo inciso del artículo 471, pues parte mencionando “una vez despachada la ejecución....”, ¿debemos suponer que la demanda ejecutiva se presenta ante el juez de cobranza directamente? Esto porque en el caso en que el título ejecutivo es una sentencia definitiva, el juez que la dicta debe ordenar su cumplimiento y luego remitir todos los antecedentes al Juzgado de cobranza. Pero en el caso de los demás títulos ejecutivos se trataría de una demanda nueva, que requeriría ser notificada, y nada se establece al respecto.

Si bien es cierto que el juez tendrá amplias atribuciones para ordenar el proceso, maximizando los recursos y obviando lo que no tenga importancia, es bueno que quienes interactuarán con él sepan a qué atenerse para efectuar su trabajo de la mejor forma.

En el tema de los recursos, la apelación constituye un cambio importante. De ser un recurso que debía fundarse someramente pasó a ser un recurso que deberá fundarse y tener por objeto lo que señala el artículo 477 de la reforma, además de requerir el ofrecimiento de garantía suficiente respecto del monto que ella versa. Aquí cabe señalar que no se distingue si el apelante es el demandante o el demandado. ¿Qué sucede si el apelante es trabajador? ¿Debe garantizar su apelación?

El artículo 477 de la reforma determina los tres objetos que puede tener la apelación, y en la letra a, señala: “Revisar la sentencia de primera instancia, cuando ésta haya sido dictada con

infracción de garantías constitucionales, o de normas legales, que influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo”, resultando esta causal muy similar a lo que dispone el artículo 767 del Código de Procedimiento Civil respecto de la procedencia del recurso de casación en el fondo, que en su parte final reza: “ siempre que se hayan pronunciado con infracción de ley y esta infracción haya influido sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia”. Entonces, ¿viene esta nueva apelación a ser prácticamente un recurso de casación en el fondo?

Y ya que estamos en segunda instancia, no puedo dejar de mencionar el problema que se genera, y seguirá generándose, con la falta de especialización de los Ministros de Corte en materia laboral. Se contemplan plazos breves para el conocimiento de las causas, salas con dedicación exclusiva, lo que ya se realiza en la Corte de Apelaciones de Santiago, fijando plazo máximo de dos meses para la vista de la causa, y 5 días para la dictación del fallo desde la vista de la causa. Actualmente tarda seis meses en quedar en tabla una causa laboral, y las que quedan en estado de acuerdo a veces no cumplen con plazo alguno para dictar el fallo, tardando meses incluso. Si los actores de la segunda instancia seguirán siendo los mismos en la reforma, ¿podemos esperar que se produzca la celeridad deseada?

La misma Corte Suprema observó: “Se esperaba que la reforma de la justicia laboral y previsional considerara no solamente tribunales especializados para la primera instancia sino que también para la segunda instancia lo que, lamentablemente, no ocurre en los Proyectos que se informan.

Al margen de que no resulta conveniente recargar el trabajo de las Cortes de Apelaciones con esta jurisdicción especial, de atención preferente en su vista y fallo, en presencia de la labor que les significa y significará la reforma procesal penal, es de toda evidencia la necesidad de crear, para la segunda instancia en estas materias, ya sea Cortes Especiales o bien Salas Especializadas y, en esta última hipótesis, la consiguiente generación de los cargos de Ministros indispensables para ello.”¹⁰

¹⁰ Informe de la Corte Suprema a la Honorable Cámara de diputados, de 4 de noviembre de 2003, Acápito A, número 1.

Otro asunto es el procedimiento monitorio, que puede entenderse como reemplazo del procedimiento de menor cuantía vigente, pero no tiene mucho que ver, salvo que se trata de cuantías reducidas. Se aplica, al parecer, en forma optativa, como el de menor cuantía, cuando la cuantía sea igual o inferior a 8 ingresos mínimos mensuales, y comienza ante la Inspección del Trabajo. Cuando no se logra conciliación en esta etapa, se deriva al tribunal todo lo obrado y éste determina si le da curso como juicio o no. No aclara si necesita de patrocinio de abogado, al no decirlo expresamente, ¿debemos entender que sí lo requiere, por aplicación de las normas generales de comparecencia?

Si se da curso al juicio, se aplican las normas del juicio ordinario, pero con reducción de plazos, aunque no se suprimen etapas.

Puede entenderse como un logro el vincular lo que se hace en la Inspección del Trabajo con la actividad jurisdiccional de los Tribunales, pero en cuanto a tiempo de duración del procedimiento se retrocede.

A continuación se presentan esquemas de los procedimientos vigentes y de los nuevos para dar una visión más clara de su tramitación.

CONCLUSIONES

Después de estas apreciaciones, no es posible dejar de concluir que esta reforma puede aparecer un tanto ilusoria ante la perspectiva de aplicación práctica, pues los cambios contemplados requieren, en algunos casos, de aclaración por parte del legislador, mayor precisión, sumándose la falta de preparación de los jueces, funcionarios de tribunales y abogados.

Se han efectuado varios seminarios para dar a conocer y discutir esta reforma entre los involucrados, lo cual es positivo. Pero, ¿será suficiente? Podemos tomar como ejemplo la reforma procesal penal, en la que los participantes debieron someterse a selecciones rigurosas, contar con estudios de post grado, etcétera. Su aplicación fue gradual, comenzando por regiones, llegando finalmente a Santiago, con funcionarios preparados para asumir la carga de trabajo existente. En la reforma de familia, se ha producido un caos por la falta de preparación de quienes intervienen en su aplicación.

En opinión de esta tesista, sería conveniente revisar algunos aspectos por el legislador, para prever conflictos y evitarlos, todo ello en pro del éxito de la reforma.

Se sugiere:

1.- Aclarar la prueba pericial. Determinar la oportunidad del nombramiento, aceptación del cargo, entrega del informe, y la obligación de declarar en juicio. Al respecto se sugiere que la parte que solicite el informe pericial, proponga en el mismo momento al perito que lo efectuaría, debiendo resolver el tribunal en el acto si no hay acuerdo de las partes. Esto se verificaría en la audiencia preparatoria. Designado el perito, el tribunal lo notificaría de inmediato y le daría un plazo de tres días para aceptar el cargo o no. En caso de aceptar y jurar en ese lapso, el perito tendría un plazo de diez o quince días para efectuar la diligencia de reconocimiento y evacuar su informe. Si no aceptara el cargo, el tribunal sería el encargado de nombrar un nuevo perito, sin intervención de las partes. Esto daría el tiempo suficiente al perito, para efectuar todas las diligencias que impone la ley. El legislador no señaló en forma expresa la obligación de concurrencia del perito a declarar ante el tribunal, ésta se colige de lo dispuesto en el artículo 453,

en su numeral 9 inciso 5°, al facultar al juez para eximir de esta obligación al perito, con acuerdo de las partes.

Además, y en este mismo orden de cosas, se sugiere aclarar la oportunidad de la verificación de la exhibición de documentos, pues se señala en el N° 6 del artículo 453 que será en la audiencia de juicio, o en el plazo establecido en el numeral anterior, que corresponde a cinco días antes de la audiencia de juicio, haciéndola equivalente a la presentación de la documentación ofrecida como prueba, pero estamos ante una situación distinta, la exhibición de documentos requiere la presencia de la parte que solicitó la diligencia, ergo, si hay exhibición debe haber citación de parte interesada, lo que no se regula, y que de efectuarse crearía una audiencia extra. Bastaría con la audiencia de juicio para la verificación de la exhibición documental.

2.- Establecer sanción para las entidades que deban evacuar oficios, en caso de no hacerlo en el plazo ordenado por el tribunal. Se sugiere establecer multas. Esto es por lo que dicta la experiencia en nuestro país, ya que no son pocos los casos en que los oficios no son contestados, o lo son en plazos extensos, obviando toda instrucción establecida por el tribunal. Actualmente se contempla el apercibimiento de arresto, que no se aplica en la práctica.

3.- Corregir la contradicción entre el artículo 454 N° 5, inciso 4°, que dispone que la prueba documental deberá ser presentada hasta cinco días antes de la audiencia de juicio, no pudiendo considerar el juez los documentos presentados fuera de ese plazo, y el artículo 454 N° 1 inciso 3°, que menciona a la prueba documental como la primera en rendirse en la audiencia de juicio.

4.- Determinar qué procedimiento se aplicará en los casos de conciliación parcial, respecto de lo que quede a firme, y que la ley ordena deberá ser tramitado ante el mismo tribunal, en cuaderno separado. Se trataría de un procedimiento incidental, pero ya estaríamos en materia ejecutiva ante el juzgado del trabajo y no ante el tribunal creado para ello.

5.- Revisar el recurso de apelación o en su defecto eliminar la procedencia del recurso de casación, ya que las causales establecidas para la procedencia de la apelación son muy similares, por no decir iguales a la de casación en el fondo, como se observara en el desarrollo de esta tesis.

Además, aclarar si la garantía exigida es sólo para el caso de que recurra el empleador, o si es aplicable también al trabajador recurrente.

Un aspecto extra procesal a considerar en este período de implementación, es el de los fondos destinados a ello por el Estado. No queda claro dónde funcionarán físicamente los tribunales, si serán locales nuevos o se acondicionarán los actuales. Si bien no es algo que tenga relación directa con la reforma procesal laboral misma, igual tendrá repercusiones en la forma de llevar a cabo las audiencias, el espacio físico con que se contará para realizar audiencias paralelas.

Es de esperar que la preparación de los jueces y demás funcionarios que trabajarán en los nuevos tribunales, sea la adecuada, para que no ocurra lo que ahora sucede con los tribunales de familia. Esto incluye a la parte administrativa, que tendrá directa relación con la coordinación de las audiencias. También se aplica esta inquietud a los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional.

Si no existe un escenario bien preparado esta obra podría ser un fracaso.

Humildemente sugiero que se exija la mejor preparación para los que postulen a ser jueces en esta nueva etapa, que no basta con haber ejercido la judicatura laboral, pues lo que se busca precisamente es cambiar lo que tenemos ahora, para mejorar la calidad de la administración de justicia, en cuanto al conocimiento de la normativa laboral, como a su aplicación eficaz y oportuna, considerando que han sido precisamente los jueces los dotados de las mayores facultades para lograr este objetivo.

Desde el punto de vista estrictamente procesal, se concluye que en la comparación teórica del actual Código del Trabajo y la normativa que entrará en vigencia no hay mucha diferencia respecto de la duración de los juicios. Si se aplica correctamente, debería reducirse su extensión y evitarse la pérdida de tiempo en diligencias inútiles o inconducentes, lo que sería positivo si se logra en la realidad.

Con la ley ya publicada, sólo nos queda asumir el desafío, buscando los mecanismos de difusión y enseñanza más aptos para preparar a quienes intervendrán en el nuevo proceso laboral, manteniendo siempre abierta la posibilidad de mejorar lo ya logrado.

BIBLIOGRAFIA

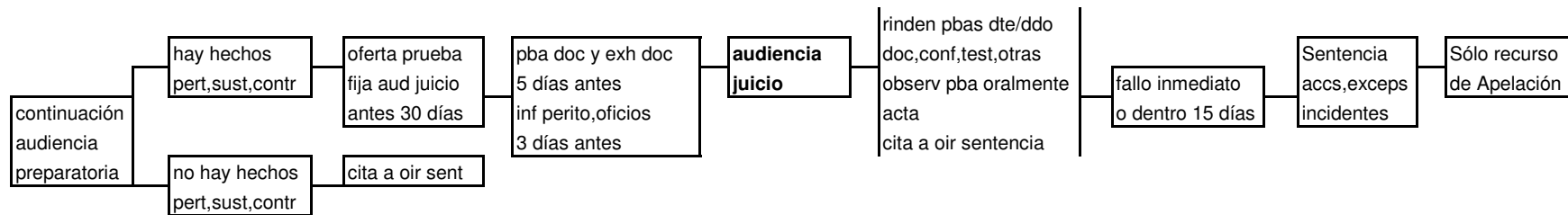
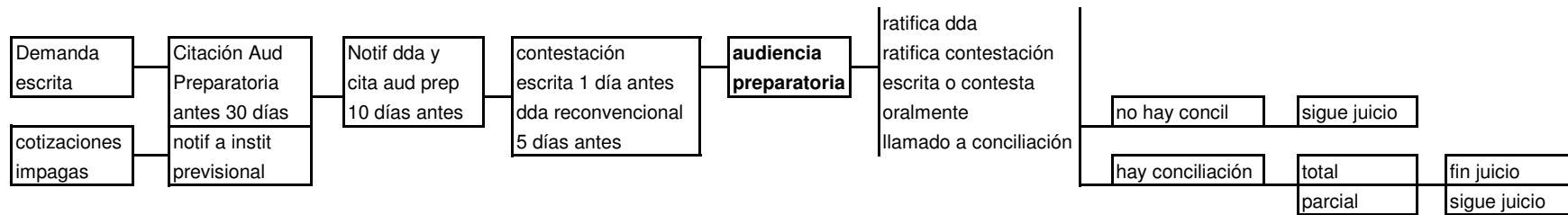
- 1.- HÉCTOR HUMERES NOGUER, “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo I, Derecho Individual del Trabajo y Procedimiento Laboral”. Decimoséptima edición, año 2004.
- 2.- EDUARDO SANHUEZA MUÑOZ, “Código del Trabajo”, Anfuntch, Revista Técnica del Trabajo, tomo II.
- 3.- “Legislación Laboral”, Legis Chile S.A.
- 4.- “Manual de Consultas Laborales y Previsionales”, Código del Trabajo, Tomo II, N° 200, Enero 2002, Lexis Nexis Chile S.A.
- 5.- “Código del Trabajo”, Publiley, Edición 2005.
- 6.- “Evolución y perspectivas del procedimiento laboral actual y análisis de la implementación Del juicio oral en nuestra legislación”, memoria de los alumnos Pablo Peribonio Poduje Y Mariano Torrealba Nardecchia, de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.
- 7.- “Mensaje N° 4-350”, de S.E. el Presidente de la República a la honorable Cámara de Diputados, de fecha 22 de septiembre de 2003.
- 8.- “Proyecto de modificación del Código del Trabajo, Oficio N° 5564 de 12 de mayo de 2005 a S.E. El Presidente del H. Senado”.
- 9.- “Informe de la Corte Suprema a la Honorable Cámara de Diputados, Oficio N° 2346, de Fecha 4 de noviembre de 2003.

- 10.- “Informe de la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia, recaído en el proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo (que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo y Seguridad Social).

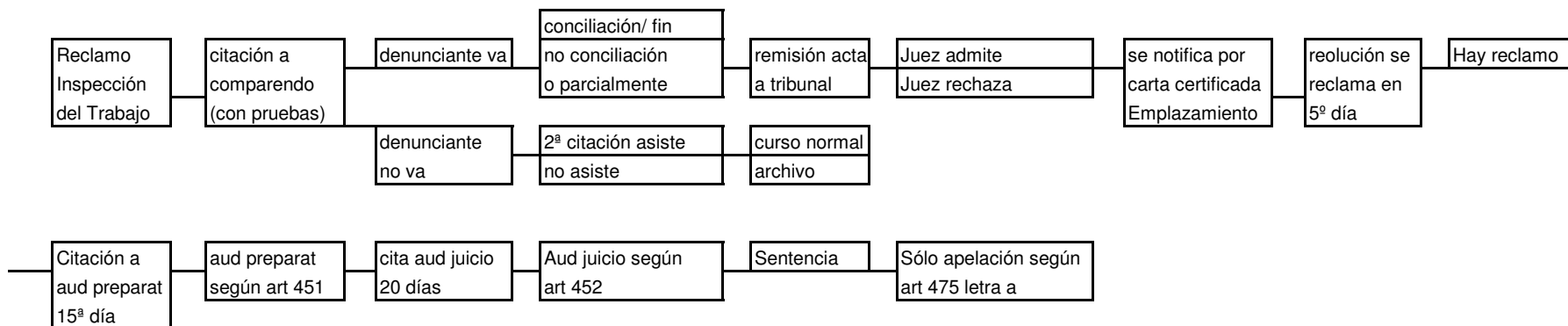
- 11.- “Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, recaído en el proyecto de ley, segundo trámite constitucional, que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo”, de fecha 17 de Octubre de 2005.

- 12.- Referencias en Internet:
Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
www.bcn.cl

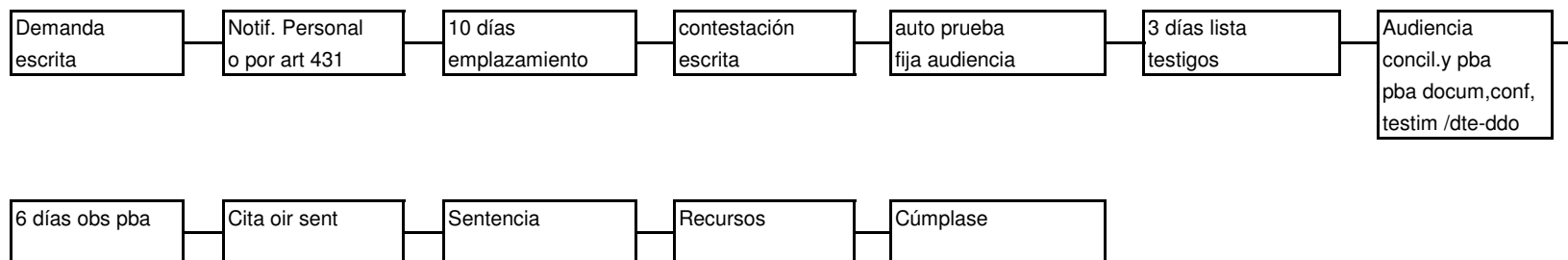
I Esquema nuevo procedimiento laboral ordinario



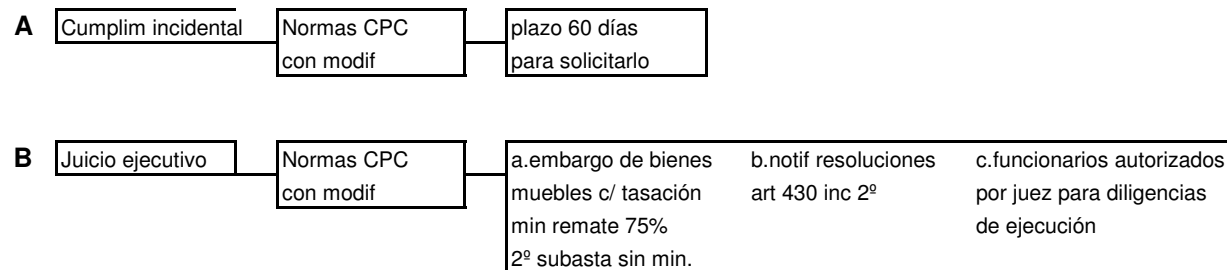
II Esquema procedimiento monitorio



I Esquema procedimiento laboral ordinario vigente



II Esquema procedimiento ejecutivo vigente



III Procedimiento Mínima cuantía

