



**UNIVERSIDAD DE CHILE**

**Facultad de Derecho**

**Departamento de Derecho Laboral**

**TESIS PARA OPTAR A GRADO LICENCIADO EN  
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES:**

**Nuevo Procedimiento Laboral contemplado en la Ley 20.087**

**Alumno: Max Felipe Correa Achurra**

**Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag**

**Santiago, Chile**

**2007**

Max Correa  
Achurra  
Nº Matrícula 20002746  
Rut: 9.903.281-2

## LEY 20.087 sobre “NUEVO PROCEDIMIENTO ANTE LOS TRIBUNALES LABORALES”

### INDICE

| <b>CAPITULO I</b>   | <b>Página</b> |
|---|---------------|
| 1. Historia de la Ley   | 4             |
| Introducción  | 4             |
| <i>Tramitación de la Ley</i>  | 5             |
| a. Primer Trámite   | 6             |
| b. Segundo Trámite Constitucional   | 18            |
| c. Tercer Trámite   | 29            |
| <b>CAPITULO II</b>  | <b>33</b>     |
| 2. Análisis de la Ley 20.087  | 33            |
| 2.1 Objetivos de la Ley de procedimiento<br>ante los Tribunales Laborales | 34            |
| <b>CAPITULO III</b>   | <b>37</b>     |
| 3.1 Principios formativos del Procedimiento                               | 37            |

|  |               |
|--|---------------|
| Modificaciones de forma  | 42            |
| 3.2.1 Competencia  | 42            |
| 3.2.2 Innovaciones en cuanto a reglas comunes                              | 43            |
| 3.2.3 Modificaciones al procedimiento de aplicación general                | 44            |
| - Resumen: A. Audiencia Preparatoria                                       | 45            |
| B. Audiencia de Juicio   | 47            |
| C. Sentencia   | 48            |
| 3.2.4 Modificaciones a la prueba   | 50            |
| 3.2.5 Registro de lo obrado en la audiencia                                | 51            |
| 3.2.6 Medidas para mejor resolver  | 51            |
| 3.2.7 Modificaciones en cuanto a la sentencia, su cumplimiento y ejecución | 53            |
| 3.2.8 Recursos   | 58            |
| 3.2.9 Procedimiento especiales:  |               |
| I. Procedimiento Monitorio   | 61            |
| II. Reclamación de multas y demás Resoluciones.                            | 64            |
| III. Tutela Laboral  | 65            |
| 3.2.10 Prácticas antisindicales y desleales.                               | 67            |
| A. Antiguo procedimiento   | 68            |
| B. Nuevo procedimiento de tutela de libertad sindical                      | 69            |
| <br><b>CAPITULO IV</b>   | <br><b>73</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| 3. Ley 20.164 que modifica Ley 20.087          | 73        |
| 4.1 Ideas matrices de la Ley 20.164            | 74        |
| Síntesis de las disposiciones de la Ley 20.164 | 75        |
| Proyecto de Ley                                | 75        |
| <b>CONCLUSIONES</b>                            | <b>79</b> |
| <b>BIBLIOGRAFIA</b>                            | <b>81</b> |

## **CAPITULO I**

### **1. HISTORIA DE LA LEY**

#### **1.2 Introducción**

A lo largo de este Trabajo, recolectaremos todos los documentos en que consta la génesis de la creación de la Ley 20.087, en adelante también la “Ley” o el “Proyecto”, como son principalmente el Mensaje con el cual se inició su discusión en el Congreso, los informes de las Comisiones Parlamentarias como también los debates que se realizaron en las salas donde sesionaron los congresistas, los que posteriormente dieron cuerpo y forma a esta normativa. Básicamente lo que pretendemos lograr es un acabado registro de su tramitación.

Esta Ley, de la cual comenzamos a tratar, tiene su origen directo en el Mensaje Nº 4-350, en adelante “El Mensaje”, que su S.E., el Presidente de la República envió al Congreso Nacional, con fecha 22 de septiembre de 2003, con el objetivo de sustituir el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo.

Podemos encontrar los gérmenes de esta nueva Ley cuando a mediados del año 2000 se convocó a distintas personalidades tanto del ámbito judicial, del sector académico, de los servicios públicos como también a entidades del Derecho del Trabajo y, de la reunión de todos ellos, se creó el “Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional”, en adelante “El Foro”, cuya principal tarea sería diseñar los parámetros dentro de los cuales se desarrollaría

en el futuro este trascendental cambio en nuestra legislación. Luego de un largo esfuerzo, en el año 2002 El Foro realizó la entrega del fruto de su trabajo preparado en conjunto, el cual se plasmó en un documento conocido como “Bases para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional”. Este informe vendría a convertirse en el pilar del cambio que está experimentando nuestra justicia laboral hoy en día.

### 1.3 Tramitación de la ley

Como mencionamos con anterioridad en la introducción, esta nueva Ley encuentra su origen en el Mensaje N° 4-350, enviado con fecha 22 de septiembre del año 2003, por S.E. el Presidente de la República de la época, don Ricardo Lagos Escobar, dando así inicio a la tramitación de esta Ley.

A continuación, procederemos a efectuar una descripción que refleje como se llevaron a efecto las diversas etapas que finalmente dieron origen a esta ley 20.087, desde su inicio en el Mensaje, hasta su publicación como trámite final.

#### A. Primer Trámite

1. Mensaje del Ejecutivo
2. Oficio de la Cámara de Origen a la Corte Suprema
3. Oficio de la Corte Suprema a la Cámara de Origen
4. Primer informe de la Comisión del Trabajo
5. Informe complementario de la Comisión Constituyente
6. Discusión en sala
7. Segundo informe Comisión del Trabajo
8. Discusión en sala

9. Oficio de Cámara de Origen a Cámara Revisora.

#### B. Segundo trámite Constitucional: El Senado

1. Primer informe Comisión del Trabajo
2. Discusión en sala
3. Boletín de indicaciones
4. Oficio Comisión del Trabajo a Corte Suprema
5. Segundo informe Comisión del Trabajo
6. Discusión en sala
7. Oficio Cámara Revisora a Cámara de Origen

#### C. Tercer Trámite: Tribunal Constitucional

1. Oficio desde la Cámara de Origen al Tribunal Constitucional
2. Oficio del Tribunal Constitucional a Cámara de Origen

- Finalización en Cámara de Origen
- Oficio desde Cámara de Origen al Ejecutivo
- Publicación en el Diario Oficial

A continuación se realizará una breve reseña del procedimiento antes mencionado.

#### **A. Primer Trámite**

1. Mensaje del Ejecutivo: Como señaláramos anteriormente, esta Ley encuentra su origen en “El Mensaje” enviado por S.E. el Presidente de la República a la Honorable Cámara de Diputados, trámite efectuado con fecha 22 de

Septiembre de 2003. El objetivo que se propuso esta iniciativa, fue reemplazar el procedimiento contemplado en el Libro V del Código del Trabajo.

2. Oficio desde la Cámara de Origen a la Corte Suprema: A través de este documento y en conforme a los incisos 2º y 3º del artículo 74 de la Constitución Política de la República en relación a la Ley 18.918 Orgánica Constitucional del Congreso se remitió copia del Proyecto de Ley que modifica la ley N° 17.322 y el Decreto ley N° 3.500 de 1980, sustituyendo el Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo.

3. Oficio de Corte Suprema a Cámara de Origen: Diligencia efectuada con fecha 4 de noviembre de 2003, según consta en los registros de la Ley. En dicho oficio se señaló que el Tribunal en pleno realizó ciertas observaciones clasificadas en: a) generales y b) particulares, para cada proyecto enviado. Dentro de las consideraciones particulares podemos citar a modo de ejemplo:

- i. La existencia de dos proyectos simultáneos que modifican el artículo 420 del Código del Trabajo, en adelante también e indistintamente CdT, sin embargo, al ser el Mensaje del Proyecto que sustituye el Procedimiento Laboral del Libro V posterior, se entiende que este último prevalece.
- ii. El nuevo artículo 444 (en adelante cada vez que se nombre un artículo sin más se entenderá que se refiere al CdT) indicaba que el juez podría requerir información a diversas entidades tanto públicas como privadas. Se observó que se podría ejercer dicha función sin menoscabo o perjuicio del secreto.



4. Primer Informe de la Comisión del Trabajo: Dentro de las consideraciones preliminares, esta Comisión compuesta en la ocasión por el Ministro del Trabajo de la época y el Subsecretario de Justicia y el del Trabajo, analizó los avances en materia laboral generados durante los gobiernos de la Concertación, los que han implicado el reconocimiento de una serie de derechos para el trabajador, permitiendo así concebir una reforma de grueso calibre en materia laboral. Sin embargo se dejó claro que, para que estos derechos sean eficaces, es necesaria la existencia de una instancia judicial capaz de resolver los conflictos contando con un procedimiento rápido y oportuno.

Luego, se procedió a efectuar la discusión sobre las observaciones en general en donde se analizaron los fundamentos del Proyecto en profundidad. El Proyecto de Ley en informe fue aprobado con fecha 20 de abril de 2004 con 8 votos a favor.

Durante las sesiones en las cuales se discutió la Ley, el Ministro del Trabajo señaló que el Proyecto tuvo su origen en el “Foro para la Reforma de la Judicatura Laboral y Previsional”, institución que fue capaz de detectar las deficiencias de las que adolece el actual procedimiento laboral, como por ejemplo la demora, la que se traduciría en una verdadera denegación de la justicia. Por otra parte, el Subsecretario de Justicia señaló que la reforma en materia Laboral es conforme a la tendencia seguida por el Gobierno en pos de la modernización de la judicatura.

El informe contó con el apoyo de la CUT, de la asociación Nacional de Magistrados y de diversas entidades académicas, entre otros.

Dentro de las opiniones disidentes, el diputado Salaberry se abstuvo debido a que consideraba que el Proyecto no garantizaba la bilateralidad del procedimiento al no permitirse la contestación escrita de la demanda. Con esta opinión se dio fin al informe de la Comisión.

A continuación, procederemos a efectuar el análisis correspondiente a la discusión en particular, la cual se llevó a efecto entre los meses de julio y agosto de 2004

5. Informe complementario de la Comisión Constitucional La Comisión contó con la colaboración de diversas personalidades del quehacer Nacional, entre los cuales podemos mencionar, entre otros, al Ministro del Trabajo y Previsión Social y el Subsecretario del Trabajo además de destacados abogados del ámbito laboral.

La Comisión procedió a conocer el proyecto en virtud de un acuerdo adoptado en la sesión N° 82, celebrada con fecha 11 de mayo de 2004, en la cual se solicitó la elaboración de un informe complementario al realizado por la Comisión del Trabajo. Se señaló en la oportunidad que el referido informe debía ser previo al conocimiento realizado por la sala

En cuanto a la votación de las proposiciones, la Comisión analizó y votó el Proyecto articulado por la Comisión del Trabajo y Seguridad Social, realizando algunas indicaciones.

En esta etapa no fueron objeto de indicación ni observación alguna, los artículos 431,432, 436, 440, 446, 448, 449, 451, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 463, 465, 469 al 489, 491, 505, 508, 511 y 515 del Código del

Trabajo, contenidos en el numeral 2 del artículo 1º, los numerales 3 al 18 del art. 1º, 2º y las disposiciones transitorias.<sup>1</sup>

6. Discusión en sala: Trámite que corresponde a la legislatura 352 y a la sesión 51, se llevó a efecto con fecha 16 de marzo de 2005, y fue presidida por el Diputado Gabriel Ascencio. Los diputados que fueron parte de la discusión, para conseguir un convencimiento con mayor profundidad respecto del Proyecto que se encontraban evaluando, requirieron los informes de la Comisión del Trabajo y el complementario de la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia.

Antes de dar inicio a la discusión, el diputado Tapia, quien actuó como informante de la Comisión del Trabajo y Seguridad Social, instruyó a los presentes acerca del contenido del Proyecto que estaban discutiendo. En la oportunidad, el señor Tapia realizó un resumen relativo a los avances logrados en materia laboral durante los Gobiernos de la Concertación y posteriormente recordó los orígenes del Proyecto, los cuales, como ya hemos señalado, los encontramos en El Foro para la Reforma Laboral y Previsional, institución que anteriormente llegó a ciertas conclusiones las que con posterioridad permitieron enviar tres proyectos destinados a corregir los problemas que se presentaban en nuestra Justicia Laboral. El primero, se trazó como fin ampliar el número de tribunales laborales que existen en el país. El segundo, propuso un nuevo procedimiento de cobranza ejecutiva de las obligaciones laborales y previsionales. El tercero, y que es objeto de este trabajo, modifica el procedimiento laboral ordinario.

---

<sup>1</sup> 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. Boletín N° 3.367-13. 2005

Siguiendo con la relación, el señor Tapia indicó que el nuevo procedimiento laboral, actualmente contemplado en la Ley 20.087, se basa en ciertos principios<sup>2</sup> fundamentales, a saber: la oralidad, intermediación, concentración, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe procesal y gratuidad.

Asimismo, en esta etapa de la tramitación de la Ley, los señores diputados realizaron diversos análisis, siendo los más importantes aquellos relativos a los fundamentos del Proyecto y el contenido del Mensaje. De esta manera se revisó de forma concreta la propuesta presentada.

Por último y para terminar su relación, el señor Tapia indicó que la idea matriz del Proyecto presentado para su conocimiento, era modernizar la justicia laboral a través de la creación de una ley acorde a los principios señalados anteriormente.

A continuación, el diputado Burgos expuso un resumen acerca de lo acordado por la Comisión de Constitución Legislación y Justicia y llamo la atención a los presentes acerca de la necesidad de aprobar este Proyecto, debido a que conformaba un complemento de otras dos iniciativas<sup>3</sup> más, y que juntas, permitirían una reforma íntegra de nuestra justicia laboral. Por otra parte, la Comisión propuso 52 indicaciones, siendo cinco de ellas las de mayor importancia las que pasamos a señalar, para posteriormente ser definidas: a) Procedimiento de Protección de los Derechos Fundamentales, b) Responsabilidad por Daños, c) Sustitución del Recurso de Apelación por el de Nulidad de la Sentencia Definitiva, d) Segunda Instancia Especializada, e) Procedimiento Monitorio o Sumarísimo.

---

<sup>2</sup> Posteriormente serán analizados en mayor detalle.

<sup>3</sup> Los dos proyectos adicionales son: El que el que amplía el número de tribunales laborales y, el segundo, el proyecto del nuevo procedimiento de cobranza ejecutivo de obligaciones laborales y previsionales.

I. Procedimientos de Protección: En relación a esta materia, el Proyecto señaló como competentes a los Tribunales del Trabajo para conocer de los asuntos que deriven de actos de discriminación en el ámbito laboral o aquellos que vulneren los Derechos Fundamentales de los trabajadores<sup>4</sup>. Asimismo, el Proyecto señaló que para que exista una real eficacia en la protección de estos derechos se necesita de un procedimiento y competencia especiales.

Las indicaciones realizadas a este tema fueron en su mayoría aprobadas.

II. Responsabilidad por Daños: Se indicó que serán competentes los Tribunales Laborales para conocer de los asuntos en que exista responsabilidad del empleador por actos acaecidos durante la vigencia del contrato. Este punto fue largamente debatido, es por ello que se presentaron múltiples indicaciones, las que posteriormente fueron aprobadas por unanimidad o por mayoría de los presentes.

III. Sustitución del Recurso de Apelación:- Se propuso la sustitución del Recurso de Apelación por el de Nulidad de la Sentencia Definitiva, así como se instauró en otros procedimientos, como por ejemplo el aplicado ante los Tribunales de Familia.

IV. Especialidad de la Segunda Instancia:- Es de real importancia señalar que, si bien esta propuesta no se encontraba en el Proyecto, el Ejecutivo se comprometió a crear Cortes de Apelaciones especializadas o por lo menos salas compuestas solo por jueces especializados en la materia. Los diputados integrantes de la Comisión consideraron de gran relevancia la creación de una

---

<sup>4</sup> Informe de la Comisión den Constitución, Legislación y Justicia acerca del proyecto de la Ley 20.087

segunda instancia especializada, de lo contrario, la “Reforma Procesal Laboral” quedaría totalmente incompleta. Los representantes del poder Ejecutivo, compuestos por el Ministro del Trabajo y de Justicia se comprometieron a presentar indicaciones al proyecto que reforma el Poder Judicial, por tanto en este aspecto existe un compromiso formal por parte del Ejecutivo.

Posteriormente, los diputados agrupados en bancadas dieron su opinión acerca de esta iniciativa.

La bancada de Renovación Nacional se mostró a favor del Proyecto, sin embargo manifestaron diversas críticas, como por ejemplo y con respecto a la asistencia judicial gratuita, expresaron que, debido a que la mayoría de los trabajadores cuando los afecta algún conflicto de índole legal concurren a la Corporación de Asistencia Judicial donde son atendidos por practicantes sin mucha experiencia, mientras que la contraparte cuenta con asesoría de abogados que llevan varios años en el rubro, esta realidad implicaría una gran desigualdad entre las partes.

Por otra parte, propusieron que los plazos estipulados por la Ley sean fatales no solo para las partes, sino que también para el juez. También estimaron necesaria la creación de un mayor número de tribunales y la especialización de la segunda instancia, todo esto orientado a la efectividad real de esta Reforma Laboral. La mayoría de los diputados de las distintas bancadas estuvo de acuerdo con las indicaciones realizadas, apuntaron a que ellas van a dar el impulso que la Reforma necesita.

La bancada de la UDI se mostró también a favor del Proyecto, las críticas de este sector fueron del mismo tenor que las realizadas por la mayoría de la

Cámara. Manifestaron además su disconformidad frente a otras situaciones, señalando que “existen ciertas proposiciones que se quieren llevar a cabo en nuestro país pero que no se ajustan a nuestra realidad, un ejemplo de lo anterior es el daño moral, el cual no podría ser aplicado a cierto tipo de empleadores como son los pequeños empresarios, quienes a su vez dan mayor cantidad de empleo en nuestro país”. Lo anterior, debido a que las condiciones económicas de los microempresarios no les permitirían hacer frente a una demanda de esta índole.

Por otra parte, criticaron el hecho de que se quiera extender la responsabilidad contractual a actos anteriores a la relación laboral, para los representantes de esta bancada, estos actos no debiesen ser considerados a la hora de medir responsabilidades, puesto que aún no existiría relación laboral alguna.

Finalmente, se procedió a realizar la votación en general del Proyecto de Ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. Con excepción de los artículos 420 numeral 1: 436, 480, 513 y 514.. Se obtuvieron 103 votos por la afirmativa., De esta manera se dio por aprobado el Proyecto en esta etapa.<sup>5</sup>

Cabe hacer una mención especial, la Comisión acordó que el artículo 420 fuese votado en forma separada, posteriormente se votó y fue rechazado, por lo tanto debió volver a la Comisión.

7. Segundo informe Comisión del Trabajo: La Comisión del Trabajo y Seguridad Social debió realizar un segundo informe con el fin de obtener un estudio más

---

<sup>5</sup> Gabriel Ascensio. Presidente de la Cámara de Diputados. 2005

acabado del Proyecto en cuestión. Finalmente, las conclusiones a las que llegó esta entidad, son las siguientes:

A. Los artículos 420 numeral 1; 436, 480, 513 y 514 inciso tercero, contenidos en el numeral 2; artículo 292, inciso tercero, contenido en el numeral 5º y 389 inciso tercero transitorios, todos del Proyecto de Ley propuesto en primer informe a esta Comisión, y que contenían normas orgánicas Constitucionales, no alcanzaron el quórum de aprobación, por ello no han sido consideradas en el texto del Proyecto para su aprobación. Se determinó que la iniciativa en informe, no contiene normas de rango orgánico constitucional o de quórum calificado.

B. Se suprimieron los artículos 428, 495, 496, 498, 499 y 500 del numeral 2º del artículo 1º permanente del Proyecto, contenido en el primer informe de esta Comisión.

8. Discusión en sala: Correspondiente a la legislatura 352, sesión 75, realizada con fecha 11 de mayo del año 2005. En este trámite, los congresistas se dedicaron a tratar en particular el Proyecto de Ley, originado en el Mensaje emitido por S.E. el Presidente de la República.

En este segmento de la tramitación de la Ley, los diputados tomaron conocimiento del contenido del segundo informe emitido por la Comisión del Trabajo y Seguridad Social, cuya lectura estuvo a cargo del diputado Pedro Muñoz, dicho documento consta en el boletín N° 3367-13, correspondiente a la sesión 74ª, del 11 de mayo de 2005.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Legislatura 352ª extraordinaria. Sesión 75ª, miércoles 11 de mayo de 2005



Luego, se hizo referencia a la importancia de aprobar el Proyecto en discusión y se señalaron los beneficios que acarreará en el futuro su puesta en marcha,. Se indicó que ciertos artículos (antes mencionados) no alcanzaron el quórum necesario para ser aprobados, por lo que no fueron considerados en el informe propuesto por la Comisión para su posterior aprobación.

El texto del segundo informe recogió la mayoría de las modificaciones planteadas por la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia, las cuales apuntaban hacia diversos objetivos; por una parte se pretendía con ellas agilizar las causas, y por otra, resguardar los derechos de las partes en el proceso, tanto de los trabajadores como de los empleadores. Para aclarar este punto, señalaremos las transformaciones que se plantearon:

- Facultar al juez para que delegue ciertas actuaciones en el secretario
- Asegurar la publicidad de los actos procesales
- Precisar los requisitos para solicitar la Nulidad Procesal
- Realizar actuaciones a través de medios electrónicos
- Notificación previa de ciertas diligencias probatorias
- Decretar medidas para mejor resolver
- Procedimiento Monitorio
- Sistema de recursos.

Se aprobaron algunas indicaciones, entre ellas las que tenían como fin dar mérito ejecutivo a las actas suscritas ante la Inspección del Trabajo, como también aquellas destinadas a mejorar ciertos procedimientos especiales contempladas en el Proyecto.

Posteriormente, se procedió a votar el Proyecto, el cual fue aprobado en su mayoría. La generalidad del texto fue acordado por unanimidad de los integrantes de la Cámara. Debemos señalar que también se incorporaron enmiendas de poca relevancia.

A continuación, procedieron a intervenir los diputados de la Concertación, quienes aprovecharon la oportunidad para recalcaron los beneficios que va a acarrear en el futuro esta iniciativa.

Por otra parte, el diputado Monckeberg, perteneciente a la bancada de Renovación Nacional, señaló que esta Iniciativa no es tan beneficiosa como se pretendió mostrar, arguyendo “que el procedimiento existente en la actualidad con lo ineficiente que es, con todos sus atrasos se demora 60 días, mientras que el propuesto al Congreso contemplando todos los plazos que propone lo alarga a 65 días”.

En su intervención el diputado antes aludido, se mostró crítico respecto a la falta de especialidad de la segunda instancia y a la carencia de tribunales que experimenta nuestra judicatura.

Por último, cuando se procedió a realizar la votación del texto del Proyecto contenido en el segundo informe de la Comisión del Trabajo y Seguridad Social, recaído en la iniciativa que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del CdT<sup>7</sup> con excepción del artículo 1º, numerales 15 y 16, en relación con los artículos 426, 447, 464, 502, 503, 504, 506, 507, 509, 510 y 512., se obtuvo como resultado 89 votos por la afirmativa no habiendo negativos ni abstenciones.

---

<sup>7</sup> Código del Trabajo

9. Oficio de la Cámara de Origen a la Cámara Revisora: Diligencia realizada con fecha 12 de mayo de 2005, a través del oficio N° 5564, y una vez reunidos diversos documentos, entre ellos el Mensaje, los informes de las respectivas comisiones y los demás antecedentes solicitados en su oportunidad, “la Cámara de Diputados ha tenido a bien prestar su aprobación al Proyecto de ley que modifica el procedimiento ante los nuevos tribunales laborales”.<sup>8</sup>

## **B. Segundo Trámite Constitucional: El Senado**

A través de esta etapa, procederemos a describir la tramitación del Proyecto de Ley efectuado ante el Honorable Senado de nuestra República.

1. Primer informe Comisión del Trabajo: La comisión informó al Senado las normas que son de rango Orgánico Constitucional, y que corresponden a los numerales 15 y 16 de los artículos 426 inciso segundo y 494 inciso primero, todos del artículo 1º permanente del Proyecto en discusión.

Debemos agregar que, durante la discusión de esta Iniciativa, concurrieron diversas personalidades de distintas áreas del quehacer nacional, quienes fueron un gran aporte al desarrollo de esta Ley. A modo de ejemplo podemos señalar a la Asociación Nacional de Magistrados, la Asociación de Abogados Laboristas, la Asociación de Dueños de Camiones de Chile, el Instituto Libertad y Desarrollo, la SOFOFA y la CUT.

En un principio, los senadores procedieron a analizar los antecedentes de hecho del Proyecto donde que constancia de las principales falencias del procedimiento actual y quienes se ven más perjudicados con su aplicación.

---

<sup>8</sup> Texto de oficio enviado por la Cámara de origen a la Cámara revisora

Consecuencia de lo anterior, se hizo hincapié en la necesidad de reformar el antiguo procedimiento.

Posteriormente, se realizó un análisis pormenorizado de los objetivos que se proponen en este Proyecto, los que a su vez se encuentran contenidos en el Mensaje y dan especial énfasis a los Derechos Fundamentales de los trabajadores, los cuales deberán ser ponderados en un espectro más amplio del que se aplicaban. Esto va a implicar que se van a considerar estos derechos en relación a las personas, no solo como seres humanos, sino también como trabajadores, siendo este el eje vertebral de las relaciones laborales.

A continuación, los asistentes realizaron la discusión en general del Proyecto. Dentro de los presentes, el Ministro del Trabajo expuso los fundamentos de la iniciativa e hizo un diagnóstico del actual sistema, señalando los principales problemas que este presenta. Indicó que el objetivo del Gobierno no es solo aumentar la cobertura, si no que además dar especial énfasis a la expedición y celeridad de los juicios. En su discurso hizo una breve reseña acerca de los principios en que se funda el Proyecto, manifestó el gran apoyo que obtuvo en el primer trámite constitucional y por último nombró los acuerdos realizados por la Cámara Baja, los que permitieron obtener una serie de cambios, entre los que destacamos:

- a. Perfeccionar el principio de concentración
- b. Aplicación del Procedimiento Monitorio para aquellos casos de mínima cuantía y de fácil resolución.
- c. Ajustar la segunda instancia
- d. Otorgar mayores atribuciones, al Secretario del Juzgado en Tribunales con competencia común.

Finalizada la exposición, la comisión procedió a efectuar la votación general del Proyecto, el cual en dicha instancia fue aprobado por unanimidad.

2. Discusión en sala: Correspondió a la Legislatura 353<sup>a</sup>, de la sesión 21, y que fue celebrada con fecha 3 de agosto del año 2005. Se puso en conocimiento de los asistentes que la comisión había aprobado el Proyecto en general, por ende la unanimidad de los presentes en la asamblea estuvo de acuerdo en legislar.

Con anterioridad a la iniciación del debate, se dejó constancia que los artículos 1º número 15 así como el 16, el inciso 2º del artículo 426 y el inciso 1º del artículo 494 son normas de rango Orgánico Constitucional, por lo tanto, para que se consideren aprobadas se requeriría de 27 senadores a favor.

El senador Carlos Bombal, presidente de la Comisión del Trabajo y Previsión, inició el debate haciendo una referencia acerca de los avances logrados en el trámite anterior además de señalar los objetivos propuestos en el Proyecto.

Luego, el senador Parra mencionó las innovaciones que muestra la Iniciativa en estudio, e hizo especial referencia al Procedimiento de Tutela Laboral el cual tiene mucho en común con el Recurso de Protección consagrado en el artículo 20 de la Constitución Política de la República, el cual procede ante infracciones a garantías consignadas en el referido precepto, sin embargo, dentro de los derechos protegidos no se encuentra el derecho al trabajo.

Respecto del Procedimiento Monitorio, el senador Parra destacó dentro de los beneficios que presenta su carácter de rapidez. Por otro lado, recomendó que su conocimiento debiese quedar a cargo de los Juzgados de Policía Local y

no de la Inspección del Trabajo como se pretende. Por último, recomendó la aprobación de la iniciativa pero hizo hincapié en que hay muchas mejoras que realizar aún.

La bancada de Renovación Nacional manifestó su voto favorable respecto al Proyecto. Gran parte de sus senadores se mostraron a favor de la iniciativa y coincidieron en las innovaciones que debiesen realizarse en la justicia laboral, aun así, la mayoría estuvo de acuerdo en que los más perjudicados serán los medianos y pequeños empresarios, debido a que su capacidad económica no les va a permitir hacer frente a este proceso de cambio, lo cual sencillamente, implicará la quiebra de muchos de ellos. Como consecuencia de lo anterior, es posible se produzca un grave impacto en los niveles de cesantía, puesto que precisamente este tipo de empresarios son los que otorgan mayor cantidad de empleo en nuestro país.

Durante el debate, se hicieron cuestionamientos acerca de las normas que van a modificar el artículo 420 del CdT. Este precepto otorgaba competencia a los tribunales para que pudieren conocer de los actos que vulneren los Derechos Fundamentales de los trabajadores, sin embargo, dicha norma no fue aprobada en la Cámara de Diputados, es por ello que siguió adelante con el nuevo procedimiento de tutela.

El resto de las críticas se orientaron en contra de la similitud que se quiere dar al nuevo procedimiento laboral con el procedimiento de la justicia penal, similitud que, en la práctica, no sería viable producto de que la justicia penal presenta diversos controles que no se consideran en la justicia laboral.

En otro ámbito, se hizo presente la necesidad de aumentar los fondos destinados a la Corporación Asistencia Judicial, con el fin de que quienes concurren a ella a solicitar sus servicios, puedan gozar efectivamente de la asistencia de letrados y así encontrarse en plano de igualdad con su contraparte.

Finalmente, se realizó la votación, en ella se aprobó en general el Proyecto, obteniendo 34 votos a favor. El presidente del Senado, señor Romero, fijó como plazo el 1º de septiembre a las 12 horas, para hacer indicaciones.

3. Boletín de indicaciones: Documento en que constan las observaciones formuladas por la asamblea durante la discusión en general del Proyecto de ley, las cuales se realizaron con fecha 7 de septiembre de 2005.

4. Oficio de la Comisión del Trabajo a la Corte Suprema: Realizado por medio del oficio N° T/71, con fecha 12 de octubre del 2005.

Durante el estudio de las indicaciones realizadas a la iniciativa que es objeto de este trabajo, la cual sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo (Boletín N° 3.367-13) y que fue despachada con la fecha indicada en el párrafo anterior, la comisión acordó el siguiente texto para el artículo 426, el cual se encuentra en el número 16 del ARTÍCULO 1º:

“Artículo 426.- Las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio. El incumplimiento de este deber será sancionado con la nulidad insanable de las actuaciones y de la audiencia, la que deberá declarar el juez de oficio o a petición de parte. Sin embargo, en los juzgados de letras que cuenten con un juez y un secretario, y

sólo cuando la Corte de Apelaciones respectiva no ejerza la atribución que le confiere el artículo 47 del Código Orgánico de Tribunales, el juez, cuando hubiere retardo en el despacho de los asuntos sometidos al conocimiento del tribunal o cuando el mejor servicio judicial así lo exigiere, podrá autorizar al secretario abogado para que, en calidad de suplente, asuma en todo el curso del juicio. En este caso, se entenderá para todos los efectos legales que el juez falta en su despacho, y sólo él podrá presidir la audiencia, dictar el fallo y llevar a cabo todas las actuaciones que correspondan, aplicándose a su respecto lo señalado en el inciso primero.”

Es necesario señalar que la referida norma es de aquellas respecto de las que corresponde oír la opinión de la Excelentísima Corte Suprema, en virtud de lo que disponen el artículo 77 de la Constitución Política de la República y el artículo 16 de la ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional.

5. Segundo informe de la Comisión del Trabajo: Esta diligencia que recayó en el Proyecto de Ley en cuestión se enmarca dentro del segundo Trámite Constitucional, que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, correspondiente al boletín N° 3.367-1

Las sesiones en que la comisión estudió esta iniciativa de ley fueron presenciadas por diversas personalidades del quehacer nacional, entre las cuales podemos nombrar al Senador señor Edgardo Boeninger Kausel; el Ministro del Trabajo y Previsión Social señor Yerko Ljubetic, acompañado de su Jefe de Gabinete señor Felipe Sáez y del asesor señor Francisco Del Río; el Subsecretario del Trabajo señor Cristóbal Pascal; el Jefe de Fiscalización de la Dirección del Trabajo señor Cristián Mellis; el asesor del Ministerio de Justicia



señor Rodrigo Romo, y los abogados señorita Carmen Soza, señores Rodrigo Delaveau, Alvaro Pizarro y Juan Pablo Severín.

Debe quedar constancia que, en esta etapa, se debían aprobar como normas de rango Orgánico Constitucional los números 14 y 15 respecto del artículo 427 inciso segundo, todos del artículo único permanente del Proyecto (que corresponden a los números 15 y 16 respecto del artículo 426 inciso segundo, respectivamente, del artículo primero permanente del Proyecto aprobado en general), por cuanto dichos preceptos inciden en atribuciones de los Tribunales de Justicia, en atención a lo dispuesto en el artículo 77 de la Constitución Política. Lo anterior, en relación con el artículo 66 inciso segundo del Texto Fundamental.

Cabe dejar constancia que, en su oportunidad, la Cámara de Diputados ofició a la Excelentísima Corte Suprema con el objeto de recabar su parecer respecto a la Iniciativa de Ley en estudio, la que emitió su opinión por Oficio N° 2.346, de 4 de noviembre de 2003.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 124 del Reglamento se estableció lo siguiente:

- 1.- Artículos que no fueron objeto de indicaciones ni modificaciones: ninguno.
- 2.- Indicaciones aprobadas sin modificaciones: 16; 17 primera parte; 20; 24; 25; 26; 27; 28; 29;31; 33; 34; 39; 40; 41; 42; 43; 44; 46; 48; 52; 53; 55; 59; 60; 62; 64; 67;166; 167; 172; 183; 184; 186, letra c); 187; 189 letras a) y b); 200; 205; 208; 209; 210; 216; 217; 218; 219; 220; 222; 223; 229; 230; 231; 233; 248, y 251.

3.- Indicaciones aprobadas con modificaciones: 2; 3; 4; 5; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 23; 30; 38; 49; 50;51; 58; 65; 66; 68; 69; 70; 71; 72; 73; 74; 75; 76; 77; 78; 79; 80; 81; 82;83; 84; 85; 86; 87; 88; 89; 90; 91; 92; 93; 94; 95; 96; 97; 98; 99; 100; 101; 102; 103; 104; 105; 106; 107; 108; 109; 110; 111; 112; 113; 114;115; 116; 117; 118; 119; 120; 121, 123; 124; 125; 126; 127; 128; 129;131; 132; 135; 136; 137; 138; 139; 140; 141; 142; 143; 144; 145; 146;147; 148; 149; 151; 152; 153; 154; 155; 156; 157; 158; 159; 160; 161;162; 163; 164; 165; 168, 169; 170; 171; 174; 175; 176; 177; 178; 179;180; 181; 182; 185; 186 letras a) y b); 188; 189 letra c); 192; 193;194; 195; 196; 197; 198; 199; 202; 203; 206; 207; 211; 213; 214; 215;228; 232; 234; 235; 236; 237; 239; 240; 241; 242; 243; 244; 245; 246, y 247.

4.- Indicaciones rechazadas: 1; 6; 7; 14; 15; 18 letra b); 19; 21; 22; 35; 36; 37; 45; 47; 54; 56; 57; 61; 63; 122; 130; 133; 134; 150; 173; 190; 191; 201; 204; 212; 221; 224; 225; 226; 227; 249, y 250.

5.- Indicaciones retiradas: 17 segunda parte; 18 letra a); 32 y 238.

6.- Indicaciones declaradas inadmisibles: ninguna.

La comisión, al iniciar el estudio de la iniciativa, consultó la opinión de diversas entidades, y fueron de gran importancia las emitidas por las diversas Facultades de Derecho existentes en nuestro país. Es por ello que una vez despachado el primer informe de esta Comisión, y habiéndose aprobado en general el Proyecto por el Senado, se acogió la opinión emitida por la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile elaborada por su Departamento de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social.

Posteriormente, y una vez terminado el estudio en particular del Proyecto, se recibió el informe de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

En la siguiente sesión, dentro de las opiniones vertidas, el señor Ministro de Trabajo manifestó que, en atención a lo acordado por la comisión y en base a los temas identificados por ésta, entre los ellos multas, competencia de los Juzgados del Trabajo, requisitos para decretar medidas cautelares, audiencias, recursos ante tribunales superiores, procedimiento de tutela laboral y procedimiento monitorio, se alcanzaron múltiples acuerdos con los distintos sectores, en los siguientes aspectos:

1) Se contemplarán dos audiencias, además de la de juicio, una preliminar o preparatoria, dedicada a la conciliación en los casos en que esta proceda y a aquellas cuestiones formales previas a la tramitación misma del juicio.

2) Procedimiento de tutela laboral: Hubo acuerdo en regularlo, para ello se deberá tener presente el catálogo de Derechos Fundamentales contemplados en el texto aprobado en general.

Además, se consignó la mediación de la Dirección del Trabajo en los casos en que sea pertinente y con el fin de solucionar los problemas que se susciten. También se determinó que se conservaría la facultad del juez en cuanto a ordenar se ponga término a la situación que vulnera un Derecho Fundamental del trabajador.

3) En materia de multas -también en relación con prácticas antisindicales-, se planteó la posibilidad de rebajar los montos considerados en el Proyecto.

4) Recursos: En esta materia se reguló una modalidad del Recurso de Apelación Laboral, cuyo objetivo fundamental es revisar la sentencia de primera instancia, cuando ha sido dictada con infracción de Garantías Constitucionales o de normas legales que influyan sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Todo esto con el fin de evitar dilaciones en el procedimiento con la presentación de recursos.

5) Procedimiento Monitorio: Respecto de este procedimiento se acordó en aumentar la base para proceder a su aplicación, con el objeto que este se utilice en aquellas contiendas con cuantía igual o inferior a ocho ingresos mínimos mensuales, de manera tal que una parte muy sustantiva de los juicios quedarían cubiertos por este procedimiento que es aún más expedito que el procedimiento general. También se hace aplicable a este procedimiento monitorio, en su caso, el sistema de las dos audiencias.

El señor Ministro del Trabajo y Previsión Social expresó que los aludidos acuerdos, en lo esencial, son satisfactorios para el Ejecutivo pues llevan a cabo los objetivos fundamentales del Proyecto, esto es, garantizar un proceso rápido y efectivo de las causas sometidas a conocimiento de los tribunales, incorporando además, instituciones que aparecen como imprescindibles, en virtud de los nuevos fenómenos que caracterizan el mundo de las relaciones laborales.<sup>9</sup>

No obstante lo anterior, el señor Secretario de Estado subrayó que los consensos alcanzados y las proposiciones respectivas, han de revisarse en

---

<sup>9</sup> Actas del Segundo Informe de la Comisión del Trabajo. 2005

detalle por la comisión, para introducir los perfeccionamientos pertinentes con el fin de otorgar la eficacia necesaria que esta iniciativa se merece.<sup>10</sup>

Posteriormente se procedió a realizar la discusión en particular.

6. Discusión en sala: Trámite efectuado en la legislatura 353<sup>a</sup> de la sesión 43. En ella el secretario de la Cámara, hizo el relato de los hechos acaecidos durante la sesión anterior en la cual se aprobó el Proyecto en general.

Se indicó que las modificaciones efectuadas al Proyecto aprobado en general, en la sesión anterior, fueron acordadas por unanimidad de la sala, salvo tres de ellas, relativas a la doble audiencia, apelación de la sentencia definitiva y sobre la tutela de derechos.

Posteriormente, se procedió a realizar el estudio particular de las tres normas aprobadas por mayoría en la comisión, como también de aquellas que fueron objeto de indicación renovada. Se suprimió el artículo 431 por considerarse obvio.

Respecto del artículo 442, se renovó la indicación para reemplazar el inciso tercero relativo a las medidas precautorias, teniendo por objeto acotar la medida de la cuantía para evitar perjuicio a los trabajadores. Se aprobó la indicación renovada por 19 votos.

También se aprobó el inciso segundo nuevo, propuesto para el artículo 492, y que pasó a ser artículo 478.

---

<sup>10</sup> Actas del segundo informe de la Comisión del Trabajo. 2005

Finalmente, se discutió el inciso tercero del artículo 483 relativo a las represalias de los empleadores hacia los trabajadores cuando estos realizan una denuncia. Se formularon críticas respecto de este inciso por su extensión y vaguedad en cuanto al término represalias. Por último, se aprobó la oración final sugerida por la Comisión del Trabajo y el Proyecto quedó despachado en este trámite.

7. Oficio de la Cámara Revisora a la Cámara de Origen: Diligencia realizada con fecha 27 de octubre de 2005. En esta oportunidad, el Senado dio su aprobación al Proyecto de Ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, correspondiente al Boletín N° 3.367-13

### **C. Tercer trámite ante el Tribunal Constitucional**

i. Oficio de la Cámara de Origen al Tribunal Constitucional: Realizado por medio del oficio N° 5943 y efectuado con fecha 16 de noviembre 2005. A través de este trámite se envió al Presidente del Tribunal Constitucional el Proyecto de Ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, correspondiente al boletín N° 3367-13.

Es necesario señalar que, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo 93 de la Constitución Política de la República, el Proyecto quedó totalmente tramitado por el Congreso Nacional al recibirse el oficio N° 426-353 mediante el cual S.E. el Presidente de la República determinó no hacer uso de la facultad que le confiere el inciso primero del artículo 73 de la Constitución Política de la República.

Según lo establecido en el N° 1° del inciso primero del artículo 93 de la Constitución Política de la República corresponde al Excmo. Tribunal Constitucional ejercer el control de constitucionalidad correspondiente respecto de los números 14 y 15 inciso segundo solamente del artículo 427; ambos números del artículo único del Proyecto.

Debemos hacer patente el apoyo que obtuvo esta iniciativa en ambas Cámaras.

La Cámara de Diputados, en primer Trámite Constitucional, aprobó en general el Proyecto con el voto afirmativo de 103 Diputados, existiendo en dicha oportunidad 114 diputados en ejercicio, en tanto que en particular, el número 14 del artículo único fue aprobado con el voto favorable de 89 Diputados y el número 15, en lo que dice relación con el artículo 427 inciso segundo, fue aprobado por la afirmativa de 77 Diputados. En ambos casos, concurrieron 115 Diputados en ejercicio.<sup>11</sup>

El Senado, en segundo Trámite Constitucional, aprobó en general el Proyecto con el voto a favor de 34 Senadores, de un universo de 47 parlamentarios en ejercicio, en tanto que en particular ambas normas consultadas fueron aprobadas con el voto conforme de 26 Senadores de un total 45 Senadores en ejercicio en esa sesión.

En Tercer trámite Constitucional, la Cámara de Diputados sancionó las modificaciones recaídas en los números 14 y 15 en lo que respecta al inciso segundo del artículo 427, ambos numerales del artículo único, con el voto a favor de 88 Diputados, de un universo de 115 parlamentarios en ejercicio.

---

<sup>11</sup> Cifras extraídas del oficio que realiza la Cámara de origen al tribunal Constitucional

En conformidad con lo establecido en el inciso segundo del artículo 77 de la Carta Fundamental, en relación con el artículo 16 de la ley N° 18.918 Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, se envió en consulta a la Excma. Corte Suprema el Proyecto.

ii. Oficio Cámara de la Origen al Tribunal Constitucional: Documento enviado con fecha 9 de diciembre de 2005. En la oportunidad, esta entidad emitió su informe, el cual señaló, a grandes rasgos, lo siguiente:

- a. Que se dio cumplimiento a lo establecido en el artículo 77 inciso 2° de la Constitución Política de la República
- b. Que las normas sujetas a control de constitucionalidad han sido aprobadas por ambas cámaras con las mayorías requeridas por ley.
- c. La nueva letra c) del artículo 420 del Código del Trabajo y el inciso segundo del art. 427 del Código del Trabajo no son contrarios a la Constitución.
- d. Se declaró que el inciso segundo del artículo 427 del CdT contenido en el N° 15 es Constitucional.
- e. Se declaró que la nueva letra c) del art. 420 del CdT comprendida en el artículo único N° 14 es Constitucional.

A continuación, se devolvió el Proyecto a la Cámara de Origen, conforme lo establece la ley.

iii. Oficio Cámara de Origen al Ejecutivo: Diligencia efectuada por la Honorable Cámara de Diputados a través del oficio 5943, el cual remitió el Proyecto ante el Tribunal Constitucional. Se dejó constancia que el Presidente de la República no formuló observaciones.



Para concluir, el Tribunal Constitucional por oficio N° 2326 declaró la Constitucionalidad del Proyecto, por lo tanto, y habiéndose cumplido los requisitos que la ley establece para que esta Iniciativa se convierta en ley de la República, solo faltaría la promulgación por parte de S.E. el Presidente de la República y su posterior publicación.

## **CAPITULO II**

### **ANÁLISIS DE LA LEY 20.087**

En este capítulo procederemos a realizar un análisis del procedimiento que viene a reemplazar todo el capítulo II del Título primero y el Título II del libro V del Código del Trabajo, y que a su vez modifica los artículos 420 sobre competencia, 292 y 294 sobre prácticas antisindicales o desleales, como también los artículos 349 y 389 del Código del Trabajo.

Este “Nuevo Procedimiento ante los Tribunales Laborales”, establecido en la Ley 20.087, innova en base a tres ejes:

- I. Se sustituye el Procedimiento Ordinario Laboral en su totalidad, estableciéndose un procedimiento que se caracteriza por ser oral y concentrado, procedimiento en el que debe primar la intermediación, el impulso procesal de oficio, la celeridad, la buena fe, la bilateralidad de la audiencia y la gratuidad.
  
- II. Procedimiento de tutela de Derechos Fundamentales: Consiste en un procedimiento cautelar para aquellas situaciones que, con ocasión de la relación de trabajo, afecten los Derechos Fundamentales de los trabajadores.
  
- III. Procedimiento Monitorio: Este es un procedimiento que se va a aplicar a aquellas causas de mínima cuantía que fueran iniciadas por reclamo ante la Inspección del Trabajo

## **2.1 Objetivos de la Ley de procedimiento ante los Tribunales Laborales.**

Esta nueva normativa nos propone diversos objetivos, pero el principal de ellos consiste en la modernización de la Judicatura Laboral y Previsional, la cual se basa en los lineamientos desarrollados por el “Foro para la reforma Laboral y Previsional”, cuyas directrices fueron las siguientes:

**A. Mejor acceso a la justicia:** Este punto abarca no solo el acceso que tendrán los particulares de requerir el actuar de los Tribunales del Trabajo, sino también respecto de la forma como se llevarán a cabo los procedimientos. Estos se van a materializar a través de la Tutela Judicial Efectiva, que consiste en el efectivo acceso de las personas a la justicia y que este, a su vez, sea lo más expedito posible.

**B. Efectivizar el Derecho Sustantivo:** Aunque existe el reconocimiento de una gran variedad de derechos laborales, no es suficiente su simple reconocimiento para garantizar su eficacia, para que esto ocurra es necesario otorgar mecanismos de tutela y protección. Este Proyecto pretende otorgar aquellos mecanismos que tutelen y garanticen el derecho sustantivo.

**C. Asegurar el cobro oportuno de los créditos laborales:** Dicho objetivo se va a tratar de lograr a través del reconocimiento que se haga de ellos por parte de los tribunales, o de aquellos créditos establecidos en títulos a los que la ley les haya otorgado mérito ejecutivo. Para lo anterior, se da real énfasis al impulso procesal de oficio, lo que significa que en este nuevo procedimiento es el propio juez quien puede llevar a cabo el procedimiento ejecutivo.

Otro avance en esta misma área, es la creación de los tribunales de Cobranza Judicial y Previsional, que es uno de los proyectos complementarios al contemplado en la iniciativa plasmada con posterioridad en la Ley 20.087.

D. Agilizar los Juicios del Trabajo: Esta constituye la principal demanda y preocupación de la ciudadanía y del gobierno, la cual debe ser satisfecha por todos los actores de la sociedad.

La situación existente con anterioridad a la reforma vulneraba los derechos más fundamentales de las personas, en el sentido que los juicios laborales eran “eternos” y en la mayoría de los casos las partes se encontraban en un plano de completa desigualdad, lo que llevaba en muchas oportunidades a aceptar acuerdos muy por debajo de lo que realmente correspondía. Lo anterior, debido a las grandes carencias experimentadas por trabajadores que demandaban soluciones a sus conflictos y que frente a la posibilidad de un juicio de muchos años preferían sacrificar sus expectativas y obtener un acuerdo inconveniente pero que a la vez era seguro.

E. Modernización del Sistema Procesal Laboral: Esta es una más de las transformaciones que está experimentando la judicatura en el país. Debido a que nuestra nación en las últimas décadas ha desarrollado una reforma gradual, pero sustancial a sus instituciones de justicia, que en grandes rasgos son entre ellas muy parecidas, estas reformas van a servir como experiencia para seguir avanzando y remediando los errores cometidos.

F. Ser un eficiente mecanismo de solución de conflictos: De esta forma se pretende que los ciudadanos tengan conciencia de la existencia de mecanismos

que resuelven sus conflictos, de su eficacia, y de la posibilidad de recurrir a ellos cuando lo estimen necesario.

G. Crear un sistema diferenciado del Derecho Civil: Este proceso busca materializar en la práctica un sistema con características propias del Derecho Laboral, dando principal énfasis a su carácter protector y compensador entre las relaciones disímiles existentes entre empleado y empleador. De aquí la importancia de existir una rama del Derecho diferenciada del Derecho Civil.

H. Ser un modelo concreto de los Derechos Fundamentales en el seno del Derecho Laboral. Este tema es uno de los objetivos principales de nuestra reforma, ya que vela no solo por el resguardo y reconocimiento de los Derechos Fundamentales de los individuos como trabajadores sino también como personas, siendo estas garantías esenciales las bases sobre las cuales van a girar las relaciones laborales.

A raíz de lo anterior, podemos señalar que es necesario no solo el reconocimiento material de estos derechos, sino que también se requiere de un eficiente mecanismo de tutela jurídica de los mismos dentro de la empresa. Es por ello que se establece un procedimiento de cautela de los Derechos Fundamentales, entendiéndose por tales los consagrados en la Constitución Política de la República en sus artículos 19 n° 1 inciso 1°, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral; 4 y 5 en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; 6 inc. 1°; 12 inc.1° y 16 en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inc. 4°. Aplicándose también el procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el art. 2° del Código del Trabajo con excepción de los contemplados en su inciso 6°.

## CAPITULO III

### CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

A continuación efectuaremos un análisis de los pilares fundamentales respecto de los cuales se desarrolló el Proyecto que posteriormente se convirtió en Ley de la República.

**3.1 Principios formativos del procedimiento:** Se entienden por principios formativos del procedimiento “aquellos pilares básicos sobre los cuales descansa el proceso y que tienen por objeto manifestar, concretizar e interpretar el espíritu de que está revestida la norma jurídica, informando este a través de una serie de actos jurídicos que en su conjunto componen el procedimiento”<sup>12</sup>

Debemos recordar que, según lo establece la Ley “Los procedimientos del trabajo son orales públicos y concentrados y priman en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad” (art. 425)

...Para tener un conocimiento más acabado acerca de los principios que formarán el procedimiento, efectuaremos a continuación un análisis acucioso de cada uno.

1. Oralidad: Este principio nos dice que las actuaciones procesales serán orales y públicas, quedando registro de ellas, el cual deberá realizarse a través de cualquier medio que pueda producir fe y que a su vez no implique escrituración, que garantice fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Según lo

anterior, se considerarán válidos para estos efectos la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica.

Respecto de la oralidad, la Ley ordena que todas las actuaciones procesales sean orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en la ley. (Art. 425)

Este principio, refleja la tendencia predominante en los países extranjeros, la que tiende a que las actuaciones judiciales deben ser entendidas por todos los ciudadanos, dando así mayor legitimidad al sistema en general.

2. Publicidad: En razón de este principio, el Código del Trabajo en su artículo 428 señala que los actos procesales son públicos y deben realizarse con la celeridad necesaria, procurando también concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible.

3. Concentración: Este principio se traduce en que se llevarán a cabo la mayor cantidad de actos procesales posibles en una sola audiencia, lo anterior se manifiesta en que el Proyecto contempla una única audiencia de conciliación y juicio. A su vez, el procedimiento contempla dos audiencias; una preparatoria y otra de juicio. La Audiencia Preparatoria, será de contestación, conciliación y prueba, debiendo celebrarse dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se admitió a tramitación la demanda. La Audiencia de Juicio, deberá realizarse en un plazo no superior a 30 días desde la fecha en que se celebró la Audiencia Preparatoria, en ella se rendirá la prueba ofrecida por las partes, y las decretadas por el tribunal.

---

<sup>12</sup> Claudio Candia Guzmán, Reforma Procesal del Trabajo, parte I, página 36, 2006

Rendida la prueba las partes, podrán formular observaciones a la misma, debiendo posteriormente el tribunal dictar sentencia de inmediato o dentro de 15 días.

Es necesario indicar, que no existe la posibilidad de suspender la audiencia que ya se ha iniciado, de esta forma se aprovecharán de mejor manera los recursos procesales, todo con el fin de obtener un mayor grado de certeza para los justiciables.

4. Inmediación: Este principio nos indica que las audiencias deberán desarrollarse en su totalidad ante el juez de la causa, quien no podrá delegar sus funciones, sancionándose su incumplimiento con la nulidad de las actuaciones, nulidad la cual será decretada por el juez de oficio o a petición de parte.

Como consecuencia de la aplicación de este principio, la relación que va a existir entre el juez, las partes, el objeto del litigio y las pruebas, es la que otorga mayor beneficio, en el sentido de que permitirá llegar a un grado de certeza mayor en la formación de la convicción por parte del juez a la hora de fallar. Sin embargo, existe una excepción a lo anterior, esto cuando en los Juzgados de Letras que cuenten con un juez y un secretario, y solo cuando la Corte de Apelaciones respectiva no ejerza la atribución que le confiere el Art. 47 del Código Orgánico de Tribunales, el magistrado, al existir retardo en el despacho de los asuntos sometidos a conocimiento del tribunal o cuando el mejor servicio judicial así lo exija, podrá autorizar al secretario abogado, para que este, en calidad de suplente, asuma todo el curso del juicio. En este caso, se entiende que, para todos los efectos legales, el juez falta en su despacho, y solamente el secretario puede presidir la audiencia, dictar el fallo y llevar a cabo



todas las actuaciones que correspondan, aplicándose a su respecto la sanción de nulidad referida precedentemente. (Art. 427)

5. Impulso Procesal de Oficio: En virtud de este principio va a ser el juez el encargado de hacer avanzar el juicio. Por regla general el impulso procesal corresponde a las partes, sin embargo, en materia laboral se va a radicar en su totalidad, en el juzgador, es decir, será un procedimiento de orden inquisitivo, característica que se reflejará en diversos aspectos, los cuales pasaremos a detallar a continuación:

- a. Es el juez quien va a decretar las pruebas que le parezcan pertinentes, aún cuando no hayan sido ofrecidas por las partes, y a su vez, va a rechazar las que le parezcan inoportunas.
- b. También será el juez quien hará avanzar el procedimiento, tomando todas las medidas tendientes a alcanzar ese objetivo, con el fin de evitar la paralización del mismo o su prolongación más allá de lo razonablemente necesario. Es por esto que no es aplicable la figura del abandono de procedimiento.
- c. Con relación a las costas, el juez deberá pronunciarse, tasando las procesales y regulando las personales.
- d. Respecto de la función cautelar, el juez decretará todas las medidas que considere necesarias para asegurar diversos fines como son por ejemplo: el resultado de la acción, la protección de un derecho, la identificación de los obligados o la singularización de su patrimonio. Para el logro de lo anterior podrá requerir información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas y/o naturales.

6. Celeridad: La finalidad de acoger este principio, es abreviar las actuaciones y plazos, evitando de esta manera la extensión en materias ajenas al juicio. Se consagra el mismo principio en el Art. 437 CdT “De no ser posible la notificación personal, y habiendo dado cumplimiento a los requisitos que exige la norma, suprimiéndose la obligación de búsqueda en dos días distintos y la necesidad de que el tribunal ordene previamente esta forma de notificación, se faculta al ministro de fe a notificar en el mismo acto y sin necesidad de nueva orden del tribunal, mediante la sustitutiva de la personal ,o, en su defecto, fijando en lugar visible un aviso. Así como también respecto del plazo dentro del cual se dictará sentencia, la que puede pronunciarse al término de la audiencia o dentro de decimoquinto día, contado desde la realización de la misma”.<sup>13</sup>

7. Buena Fe: Principio el cual implica que las actuaciones deberan realizarse de manera tal que eviten el fraude, abuso del derecho, la colusión, etc. Es por esto que se faculta a los tribunales de los medios necesarios para lograr la consecución de estos fines.

8. Gratuidad: Se verá garantizada de manera tal que, todas las actuaciones, diligencias y trámites que se sustancien dentro del proceso, se realicen sin costo para las partes. Por ello, quienes gocen de privilegio de pobreza tendrán derecho a la asistencia de un abogado durante toda las etapas del juicio, asistencia que se canalizará a través de las Corporaciones de Asistencia Judicial o de un abogado de turno.

---

<sup>13</sup> Claudio Candia Guzmán, Reforma Procesal del Trabajo, parte I, pag.39, 40, 2006

## **3.2 Modificaciones de forma**

### **3.2.1 Modificaciones en cuanto a la competencia**

Las modificaciones que incorpora esta nueva Ley 20.087, con respecto a la competencia, señalan que será modificado el Art.420 del Código del Trabajo con el objeto de ampliar la competencia de los Tribunales. Las referidas modificaciones consistirán en:

I. Ampliar la competencia en materia de seguridad social, sin embargo, no se va a extender a las resoluciones sobre invalidez u otorgamiento de licencias médicas.

II. Se faculta expresamente al juez para pronunciarse sobre otras responsabilidades del empleador, incluyendo el daño moral producido antes del contrato, durante su vigencia o incluso con su extinción.

III. Se otorga competencia para conocer de las causas derivadas de actos de discriminación con motivo de una oferta de empleo, de la ejecución o término de un contrato de trabajo o de actos que vulneren los Derechos Fundamentales de los trabajadores en el ámbito de las relaciones laborales, como consecuencia del ejercicio de las facultades del empleador en conformidad al inciso primero del artículo 5º del Código del Trabajo.<sup>14 15</sup>

---

<sup>14</sup> Texto recogido del Mensaje de la Ley 20.087, página 8.

### 3.2.2 Innovaciones en materia de Reglas Comunes

La ley en esta materia contempla innovaciones de gran importancia, pudiendo citar a modo de ejemplo las siguientes:

- Litigación electrónica: Con esta medida se pretende aprovechar los nuevos medios que la tecnología pone a nuestra disposición. Será la Corte Suprema la encargada de regular esta modalidad.
- Sistema de notificaciones: Se amplía la gama de formas de notificar, siendo las principales las por el estado diario y carta certificada. Se suprimen las notificaciones por cédula respecto de aquellas resoluciones que exijan la comparecencia personal de las partes, siendo reemplazada por la notificación por carta certificada. La resolución que recibe la causa a prueba se verificará en la misma audiencia y la sentencia se va a notificar en forma personal en la misma audiencia o en forma posterior.
- Facultad cautelar: A través de ella, se permitirá que el juez pueda adoptar cualquier medida destinada a asegurar el resultado de la acción deducida, así como también está destinada a la protección de los derechos o de la identificación de los obligados y de su patrimonio. Se faculta al juez para requerir cualquier tipo de información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, etc.

---

<sup>15</sup> Estas innovaciones corresponden a las modificaciones ya aprobadas para el Código por Ley 19.759, art 2º e inc. 1º del art 5º.

### **3.2.3 Modificaciones en cuanto al procedimiento de aplicación general**

El Proyecto diseña un procedimiento caracterizado por la oralidad, inmediación y concentración de las actuaciones, lo anterior con el fin de la no dilatación y demora de los juicios, y así, de esta manera, quedar prontamente en condiciones de fallarse la causa.

Por otra parte, se contemplan diversas formas de iniciar el procedimiento laboral, tales son:

- A. Por medida prejudicial. Según lo señala el Art.444 CdT, se podrá iniciar de esta forma el procedimiento. Además será posible presentar medidas prejudiciales en cualquier estado de la tramitación del proceso, antes de presentar la demanda e incluso antes de su contestación
  
- B. Mediante una demanda. Esta se puede definir como “un acto procesal en virtud del cual un sujeto, requiere que se ponga en movimiento la jurisdicción y que se resuelva en su favor el conflicto, formulando peticiones concretas y debidamente fundadas en el hecho y el derecho”<sup>16</sup>

Para dejar en claro el como será la estructura de este nuevo procedimiento, a continuación pasaremos a realizar un breve resumen de las distintas etapas que en el se contemplan:

- a. Demanda
- b. Admisión de la demanda a tramitación

---

<sup>16</sup> Definición del profesor Mario Mosquera Ruiz, apuntes de derecho procesal, Universidad de Chile 1998

- c. Contestación de la demanda: la cual se puede realizar de diversas formas; a) oral en la audiencia preparatoria; b) escrito con un día de anterioridad a la audiencia preparatoria
- d. Audiencia Preparatoria
- e. Audiencia de Juicio
- f. Sentencia al término de la audiencia o dentro de 15<sup>o</sup> día

### **A. Audiencia Preparatoria**

Se la ha definido como el pilar fundamental del nuevo procedimiento laboral. Se va a dar inicio a ella con la ratificación de la demanda, frente a lo cual el demandado podrá ratificar su contestación o simplemente procederá a contestarla verbalmente. Por otra parte, el demandado opondrá las excepciones que estime convenientes en el caso que estas procedan, además de las peticiones, que se someterán a decisión del Tribunal. Luego, contestará la demanda, deduciendo en conjunto demanda reconvenzional cuando lo estime necesario, la que se deberá presentar por escrito en la oportunidad correspondiente.<sup>17</sup>

En cuanto al marco legal que regula esta materia, el artículo 450 del Código del Trabajo señala que el procedimiento de aplicación general “se desarrollará en dos audiencias, la primera preparatoria y la segunda de juicio”.

Debemos señalar, que la Audiencia Preparatoria se encuentra regulada en el Art. 453 del CdT, y se caracteriza por ser un acto oral, en la cual se van a realizar actuaciones que serán registradas por cualquier medio idóneo apto para producir fe. La audiencia debe registrarse íntegramente, incluyendo las resoluciones judiciales y la sentencia que dicte el juez fuera de ella.

---

<sup>17</sup> Claudio Candia Guzmán, reforma Procesal del trabajo, Pag.84, editorial Metropolitana, 2006

Seguendo con el Art. 426 del CdT, en las citaciones a audiencia se hará constar que se celebrarán con las partes que asistan, afectándole a la que no concorra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación. Las partes podrán designar mandatario, quien de pleno derecho estará facultado para transigir.

Una vez admitida la demanda, el tribunal deberá de inmediato citar a las partes a una audiencia preparatoria, fijando fecha y hora de la audiencia para dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la resolución. Deberá mediar entre la fecha de la notificación de la demanda y citación, y la celebración de la audiencia, a lo menos, 10 días (Art. 451 CT)

Finalizada la etapa de discusión, el juez llamará a las partes a conciliación, en la cual el mismo propondrá las bases sobre las cuales las partes llegarán a un posible acuerdo.

En el caso de que se haya contestado la demanda sin que se hayan opuesto excepciones dilatorias o reconvencción y de no haber conciliado el tribunal, se recibirá la causa prueba, siempre y cuando existieren hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. Posteriormente se fijarán los hechos sobre los cuales recaerá la prueba.

Por otra parte, el juez decretará las medidas cautelares pertinentes en caso de proceder, además de decretar las diligencias probatorias, las que se deberán llevar a cabo en la audiencia de juicio respectiva.

Luego, se va a fijar la fecha de la Audiencia de Juicio, la que deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a 30 días. Las partes se entenderán citadas a

esta audiencia por el solo ministerio de la ley. Sin embargo, no siempre va desarrollarse la Audiencia de Juicio. No habrá lugar a la Audiencia de Juicio, en los siguientes casos:

1. Allanamiento total.
2. Si se acogen las excepciones dilatorias de incompetencia o litispendencia.
3. Si se acogen las excepciones perentorias de caducidad y prescripción, lo mismo con las de cosa juzgada y transacción.
4. No existiendo hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos.
5. Producida la conciliación.

## **B. Audiencia de Juicio**

Esta es la segunda audiencia a la cual se refiere el Código del Trabajo y que contempla el procedimiento en estudio. Se va a caracterizar por ser un acto oral al igual que la audiencia preparatoria, de la cual se deberá dejar registro por cualquier medio idóneo que otorgue fidelidad.

Aunque la ley indica que la Audiencia de Juicio comienza con las pruebas que se vayan a rendir, antes podrán verificarse otras circunstancias, las cuales han sido desarrolladas por la Corte Suprema y se aplican a los Juzgados de Familia. Se estima que no existiría problema de aplicarlas a los Tribunales Laborales, entre ellas podemos mencionar:<sup>18</sup>

- A. Preparación de la Audiencia de Juicio por parte del jefe de causas del tribunal, lo que implica que se encuentren recepcionados los informes solicitados, que se cumplan los horarios de las audiencias, etc.

---

<sup>18</sup> Fernando Orellana Torres, Comentario al Nuevo Proceso Laboral, pag. 197, ed. Librotecnia, 2007



- B. Verificar el funcionamiento del equipo computacional.
- C. Comprobar que las partes se encuentren en el tribunal
- D. Las audiencias no podrán suspenderse por falta de juez

Posteriormente, se procederá a rendir la prueba decretada por el tribunal en la Audiencia Preparatoria, comenzando por aquella ofrecida por el demandante y luego la ofrecida por el demandado, excepto en el caso del despido, donde el orden en que se va a rendir la prueba será primero la documental, confesional, testimonial y luego vendrán los otros medios ofrecidos. Sin embargo, el tribunal podrá modificar este orden cuando existan causas justificadas que así lo ameriten.

La etapa siguiente consiste en las observaciones que las partes puedan hacer a la prueba.

Por último, finalizada la audiencia se levantará acta la cual va a dejar constancia de la audiencia llevada a cabo.

### **C. Sentencia**

Esta es la etapa final del procedimiento, en ella el juez podrá dictar sentencia al término de la audiencia de juicio, o dentro del plazo de 15 días desde la realización de la misma, citando a las partes para este efecto y señalando día y hora para llevar a cabo este trámite, caso en el cual deberá anunciar las bases del fallo referido.

La sentencia deberá pronunciarse acerca de las acciones y excepciones deducidas y no resueltas con anterioridad, como también deberá pronunciarse sobre los incidentes. El contenido del fallo será del siguiente tenor:

1. Lugar y fecha en que se expida.
2. La individualización de las partes litigantes.
3. Una síntesis de los hechos y alegaciones de las partes.
4. El análisis de la prueba rendida.
5. Los fundamentos de Derecho.
6. La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal.
7. Pronunciamiento acerca de las costas.

Así como se mencionó anteriormente, se debe dejar constancia que en los casos en el juez que presidió la audiencia de juicio no pudiere dictar sentencia, aquella deberá celebrarse nuevamente (Art.460).

Otra innovación que contempla esta Ley, es que la sentencia de término será notificada a los entes administradores de los respectivos sistemas de seguridad social cuando sea procedente, con el fin de que se hagan efectivas las acciones de la Ley N° 17.332 o en el Decreto Ley N° 3.500 de 1980. Estas normas benefician a aquellos trabajadores que han visto vulnerados sus derechos por empleadores que no han cumplido con el pago de sus cotizaciones previsionales y de salud, debiendo de esta forma los entes administradores iniciar las mediadas tendientes a obtener la recaudación de los fondos respectivos. Anteriormente, los entes, a su discreción decidían iniciar o no acciones legales, lo que se transformaba en la pasividad de los mismos, vulnerando así los derechos de los trabajadores.

Una vez firme la sentencia, el tribunal deberá certificar dicha situación de oficio y, cuando hubiere transcurrido el plazo de cinco días, se dará inicio a su ejecución de oficio por el tribunal, de conformidad a las normas correspondientes del Título II, párrafo 4° del Código del Trabajo.

### **3.2.4. Modificaciones en relación a la prueba:**

Es esta etapa -una de las más importantes-, se encuentra la aplicación efectiva del principio de la inmediación. Por esta razón, se exige que el juez que dicta sentencia deberá necesariamente haber asistido a la audiencia donde esta se rindió.

En cuanto a los medios de prueba, el criterio es amplio, así se deduce del art. 453 número 5 del Código del Trabajo, teniendo como única limitante la prueba ilícita o aquella que se obtuvo implicando violación de los Derechos Fundamentales de una persona.<sup>19</sup>

Los medios de prueba a utilizar no se encuentran limitados, pudiendo solicitarse prueba anticipada tanto en la demanda como antes de su presentación, con el fin de no dilatar la audiencia y, que al momento que esta se desarrolle, se encuentren todos los medios disponibles. El orden de la prueba, como se mencionó anteriormente, será el siguiente: documental, confesional, testimonial y, posteriormente, los otros medios ofrecidos.

La rendición de la prueba comenzará primero con la del demandante y luego vendrá la del demandado, excepto en el caso de juicio sobre despido, en los cuales rendirá la prueba primero el demandado y luego el demandante.

En cuanto a la prueba documental, podrá ser presentada hasta cinco días antes de la Audiencia de Juicio. No se considerarán los documentos acompañados fuera de plazo.

---

<sup>19</sup> Según se desprende del Mensaje y del Art.453, número 5, inciso 3º.

La prueba testimonial ya no presenta las características clásicas del Derecho Civil, si no que contempla varias innovaciones que es preciso mencionar. Al igual que en el procedimiento contemplado ante los Tribunales de Familia no va a existir la tacha de testigos, por lo tanto cualquier persona podrá servir de testigo en un juicio laboral. Otra modificación en esta materia se encuentra en relación al número de testigos, cada parte podrá presentar hasta 4 personas a declarar máximo, excepcionalmente, se podrá aumentar el número de ellos cuando se considere indispensable para una adecuada resolución del asunto. A su vez, también se podrá reducir o incluso prescindir de ella cuando el juez considere que son reiteraciones de hechos ya dilucidados.

Respecto de la prueba confesional, en caso de que la persona llamada a confesar no concurra sin aducir causa justificada, se niegue a confesar o de respuestas evasivas, se entenderán afirmativas las aseveraciones realizadas por la parte contraria.

Una vez rendida la prueba, las partes podrán formular observaciones de forma concreta y precisa. Cabe señalar que en lo relativo a la apreciación de la prueba se mantiene el sistema de sana crítica establecidos en los artículos 455 y 456 del CdT.

### **3.2.5 Registro de lo obrado en la audiencia**

Durante la celebración de la audiencia se extenderá un acta, la cual va a registrar todo lo que haya sucedido en dicha sesión.

### **3.2.6. Medidas para mejor resolver**

Son órdenes emitidas por el juez de la causa, se caracterizan por ser iguales a las del procedimiento civil y cuyo fin es que el tribunal disponga de los medios necesarios para así formarse plena convicción sobre los hechos de la causa Es

por ello que se establecen medidas para mejor resolver, tales como: la agregación de documento; confesión judicial de las partes; inspección personal de tribunal; informe de peritos; comparecencia de testigos; presentación de otros autos que tengan relación con el pleito e; informe de los organismos a los cuales la ley le otorga la facultad de interpretar la legislación laboral y seguridad social sobre jurisprudencia administrativa que hubieren emitido.<sup>20</sup>

Se debe dejar en claro que, respecto de esta facultad otorgada al tribunal, la cual se encuentra regulada en el Art.159 del CPC, y conforme a los principios que informan esta reforma, en opinión de Claudio Candia Guzmán<sup>21</sup>, no será posible su aplicación mediante el mecanismo de la supletoriedad, debido a lo que pasamos a detallar:

- A. El Art. 457 del CdT, impone al tribunal informar acerca de las bases fundamentales del fallo al término de la audiencia.
- B. El Art. 432 señala que se va a aplicar el Código de Procedimiento Civil, en adelante también CPC, a menos que sus disposiciones sean contrarias a los principios que informan este procedimiento.
- C. El fin que busca el tribunal con estas medidas, es el de recabar la mayor cantidad de información, con el objeto de lograr una acertada resolución del asunto sometido a su decisión. Sin embargo, esto no se justifica en el nuevo procedimiento laboral, debido a que las audiencias se desarrollarán ante el mismo juez de la causa frente al cual se rinde la prueba.

---

<sup>20</sup> Mensaje de la ley 20.087

<sup>21</sup> Opinión de Claudio Candia Guzmán, Reforma Procesal del Trabajo, pág. 127, ed. Metropolitana, 2006.

### **3.2.7. Modificaciones en relación a la sentencia, su cumplimiento y ejecución**

Una vez que el proyecto en estudio se convierta en Ley, provocará una gran cantidad de cambios, tal como lo previó el Mensaje que dio inicio a la tramitación de esta iniciativa estableciendo que, era precisamente en esta área, la sentencia, donde se realizarían transformaciones de mayor trascendencia. Las que en los párrafos siguientes pasaremos a revisar.

#### Oportunidad para dictar sentencia

La sentencia se podrá dictar al término de la audiencia de juicio o dentro de 15 días, contados desde la audiencia de juicio, en cuyo caso se citará a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora al efecto dentro del mismo plazo. En esta segunda alternativa, el juez deberá anunciar las bases fundamentales del fallo al término de la referida audiencia. Las partes se entenderán notificadas de la sentencia, sea en la audiencia de juicio o en la actuación prevista al efecto, hayan o no asistido a ella. (457 CdT)

Según lo anterior, lo que se va a privilegiar es el contacto directo del juez con las partes en la resolución del pleito, acercando así a los ciudadanos el acto de impartir justicia.

#### Contenido de la sentencia

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

La normativa legal que regulará esta materia establece que “la sentencia definitiva se pronunciará acerca de las acciones y excepciones deducidas que no se hayan resuelto con anterioridad y sobre los incidentes, en su caso, o sólo sobre éstos cuando sean previos e incompatibles con aquellos”. (Art. 458)

La sentencia, como lo hemos mencionado en otras oportunidades, deberá necesariamente ser dictada por el juez que presidió la audiencia de juicio, o de lo contrario dicha audiencia deberá celebrarse nuevamente.

En cuanto a la notificación, las partes se entenderán notificadas en la misma audiencia, y en caso de ser procedente, se deberá comunicar a los entes administradores del sistema de seguridad social, con el fin de hacer efectiva las acciones de la Ley 17.322 como también las del decreto ley N° 3.500 de 1980.

#### Cumplimiento de la sentencia

El cumplimiento de la sentencia se llevará a cabo conforme a las normas del Párrafo cuarto del capítulo segundo del Código del Trabajo y en forma supletoria se va a aplicar el Título XIX del Libro Primero del CPC.

Una vez que la sentencia se encuentre ejecutoriada, el tribunal ordenará el cumplimiento del fallo y lo remitirá junto con los demás antecedentes que estime pertinentes, en el caso que sea procedente, al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional con el fin de que este siga con la ejecución de la sentencia, dentro de un plazo de cinco días. Ejecutoriada el veredicto o una vez recibido por el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, se remitirán los antecedentes a la unidad de liquidación, con el fin de establecer los montos obligados a pagar, aplicando los reajustes que correspondan.

Según lo establece la Ley, la liquidación se hará dentro de tres días y se notificará a las partes por medio de carta certificada, junto con requerir al ejecutado para que pague dentro de quinto día. Si la notificación corresponde a un tercero se hará de forma personal. (Art. 466).

Una vez iniciada la ejecución, la cual puede ser decretada de oficio o a petición de parte, el tribunal podrá ordenar a la Tesorería General de la República que retenga las sumas por concepto de devolución de impuestos a la renta que corresponda restituir al ejecutado, por el monto objeto de la ejecución, con sus reajustes, intereses y multas, medida que tiene el carácter de cautelar. (Art. 467).

La normativa que regula esta materia señala; “En caso que las partes pacten una forma de pago del crédito distinta, deberá ser ratificado ante el juez de la causa, si se ha pactado en cuotas se deberá determinar también los reajustes e intereses. El no pago de una cuota hará inmediatamente exigible el total de la deuda, facultando al acreedor para que solicite al mismo tribunal y dentro de 60 días, que se contarán desde el incumplimiento para que se cumpla el pago, pudiendo incrementar el saldo de la deuda hasta en 150%. El pacto ratificado tendrá mérito ejecutivo” (Art. 468).

Luego de notificada la liquidación, las partes tendrán un plazo de 5 días para objetarla, debiendo el tribunal resolver de plano dicha objeción, pudiendo oír a la contraparte cuando lo estime necesario (Art. 469).

Respecto a lo anterior, la parte ejecutada podrá oponerse dentro de 5 días, de ella se va a dar traslado por tres días a la parte contraria, posteriormente se



resuelve, sin más trámite, siendo la sentencia apelable en el solo efecto devolutivo. (Art. 470)

Si no se paga dentro de tercer día y sin perjuicio del pacto, se procederá a trabar embargo por medio del ministro de fe designado por el tribunal. Los trámites y diligencias de apremio, deben ser fijados por el tribunal conforme a los principios de la judicatura laboral y teniendo como referencia las reglas de la ejecución civil, en lo que sea conciliable con dichos principios (Art. 471).

### Los títulos ejecutivos laborales

La doctrina contempla muchas definiciones acerca de ellos, una de las más aceptadas establece que, se entiende por título ejecutivo a “aquellos documentos que dan cuenta de una obligación indubitada, y que son válidos para obtener el cumplimiento de la obligación que allí aparece”<sup>22</sup>

En cuanto al estudio de la ley en análisis, el proyecto en que encuentra su origen establecía una enumeración no taxativa de los títulos ejecutivos laborales, cuya tramitación se desarrollará de oficio y por escrito por el tribunal, dictándose al efecto las resoluciones y ordenándose las diligencias que sean necesarias para ello (art. 463).

Podemos señalar que, la Ley determinó que serán títulos ejecutivos laborales, según lo establecido por el artículo 464 del Código del Trabajo, los siguientes:

#### A. Las sentencias ejecutoriadas

---

<sup>22</sup> Claudio Candia Guzmán, Reforma Procesal del Trabajo, Pág. 224, ed. Metropolitana, 2006

- B. La Transacción, Conciliación y Avenimiento, que cumplan con las formalidades establecidas en la Ley;
- C. 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;
- D. 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 como también de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo;
- E. Los originales de los instrumentos colectivos de trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, y las copias auténticas de los mismos autorizadas por la Inspección del Trabajo, y
- F. Cualquier otro título a que las leyes laborales o de seguridad social otorguen fuerza ejecutiva.

Cuando se trate de títulos ejecutivos distintos a los señalados en la letra a del artículo 464 del Código del Trabajo, la ejecución se regirá por las normas siguientes:

1. Despachada la ejecución, el juez deberá remitir la causa a la unidad de liquidación o al funcionario encargado, con el fin de proceder a la liquidación del crédito, la cual deberá hacerse dentro de tercero día.
2. En los juicios ejecutivos el requerimiento de pago al deudor se hará personalmente y la notificación de la liquidación, si no es habido, se hará conforme a las normas de la notificación personal subsidiaria.

En los demás casos, se aplicarán las normas de los artículos 467, 468, 469, inciso primero del artículo 470 e incisos segundo y tercero del artículo 471 (Art.473)<sup>23</sup>.

### **3.2.8 Recursos**

Los recursos, según la definición que da Couture, son “medios de impugnación de los actos procesales. Realizado el acto, la parte agraviada por él tiene, dentro de los límites que la ley le confiera, poderes de impugnación destinados a promover la revisión del acto y su eventual modificación”.

El sistema de recursos va a sufrir grandes transformaciones producto de esta Iniciativa, podemos señalar que, respecto de los recursos, dentro de las innovaciones consideradas en esta reforma laboral, se encuentran a) la restricción de la aplicación de estas formas de impugnación y b) la reforma que sufre el Recurso de Apelación. La limitación se hizo con el fin de no dilatar eternamente los procedimientos con revisiones que muchas veces no eran necesarias.

La regulación legal de los recursos procesales corresponde al párrafo 5º del Código del Trabajo, además se van a regir supletoriamente por las normas del libro primero del Código de Procedimiento Civil. Se establece la no procedencia de los Recursos de Casación y Revisión, al estar ambos comprendidos en el Libro III del CPC.

A continuación, procederemos a realizar un análisis mas pormenorizado del recurso que presenta mayores modificaciones y que por lo tanto merece ser analizado acabadamente.

---

<sup>23</sup> Jorge Danilo Correa Selamé, Nuevo Procedimiento Laboral, página 100, ed. Punto Lex, 2006

## Recurso de Apelación

En general, respecto de los recursos encontramos una innovación que crucial en relación con la normativa vigente, la cual tiene que ver con el Recurso de Apelación, debido a que en el nuevo procedimiento dicho recurso se va a entablar en contra de una sentencia dictada en un juicio oral. Es por esta nueva situación el que no puede tener cabida el ordinario Recurso de Apelación Civil, pues para ello sería necesaria otra audiencia similar a la de la instancia ante el tribunal superior.

Debemos hacer patente que las restricciones que sufrió este recurso se realizaron con el fin de cumplir con las necesidades de un procedimiento basado en la oralidad y la comunicación.

Por lo tanto, va a proceder la apelación, pero solo contra la sentencia definitiva de primera instancia, la sentencia interlocutoria que ponga término al juicio o haga imposible su prosecución, las resoluciones que se pronuncien sobre medidas cautelares y de aquellas que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social, gozando la causa de preferencia para su vista en las Cortes de Apelaciones.<sup>24</sup> Por otra parte, el artículo 477 del CdT señala los objetivos que podrá tener el Recurso de Apelación Laboral, siendo estos los siguientes:

- a) Revisar la sentencia de primera instancia cuando haya sido dictada con infracción de Garantías Constitucionales o de normas legales que influyan sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

---

<sup>24</sup> En este nuevo proceso, el recurso de apelación es el único mecanismo de impugnación que ataca a las sentencias definitivas.

- b) 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.
- c) Alterar la calificación jurídica de los hechos sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Respecto del plazo para interponerlo, es de cinco días contados desde que se notifica la resolución a la parte que lo entabla. Posteriormente los antecedentes se enviarán a la Corte de Apelaciones respectiva, dentro de tercer día de notificada la resolución que concede el último recurso.

En relación a la prueba, no va a ser admitida en segunda instancia, excepcionalmente la Corte de Apelaciones admitirá prueba documental, siempre cuando la parte que la presente justifique que estuvo imposibilitada de rendirla en primera instancia.

Finalmente, la sentencia deberá pronunciarse en el plazo de cinco días contados desde el término de la vista de la causa. En la Corte Suprema, al igual que en la Corte de Apelaciones, las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y conocimiento.

### **3.2.9. Innovaciones en cuanto a los Procedimientos Especiales**

Otra de las innovaciones que contempla la Ley 20.087, tiene que ver con los Procedimientos Especiales que introduce, estos son el Procedimiento Monitorio, Procedimiento de Tutela Laboral y el Procedimiento de Reclamación de Multas y demás Resoluciones Administrativas. En los párrafos siguientes

procederemos a efectuar una breve síntesis de los procedimientos antes mencionados.

**I. Procedimiento Monitorio:** Este procedimiento encuentra sus orígenes en la Alta Edad Media, en Italia, sin embargo, el procedimiento que se va a aplicar en el proceso laboral no tiene relación con el anterior. La versión nacional, contemplada en el Código del Trabajo, es un procedimiento administrativo que puede llegar a conocimiento del juez cuando se cumplan ciertos requisitos. Según lo establece el artículo 469 del CdT, se va aplicar a aquellas contiendas originadas por término de la relación laboral, cuya cuantía sea igual o inferior a 8 ingresos mínimos mensuales, sin considerar los aumentos a que diere lugar la aplicación de los incisos 5º y 7º del artículo 162 del CdT y las contiendas del artículo 201 del CdT.<sup>25</sup> El inciso 5º del artículo 162 se refiere al pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido y, el inciso séptimo, al pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la respectiva comunicación al trabajador.

Los elementos que van a determinar la aplicación de este procedimiento, son el término de la relación laboral y su cuantía. Además se va a aplicar en el caso contemplado en el Art.201 CdT, o sea, a aquellos conflictos derivados del fuero maternal.

### Desarrollo del Procedimiento

El procedimiento monitorio se inicia exclusivamente con la interposición de un reclamo efectuado por parte de un trabajador ante la Inspección del Trabajo.

---

<sup>25</sup> Jorge Danilo Correa Selamé, Nuevo Procedimiento Laboral, Pag147, ed. Punto Lex S.A.,2006

Una vez que la Inspección recibe los antecedentes del reclamo, citará a las partes a un comparendo de conciliación, citación que se efectuará través de una carta certificada señalando día y hora del comparendo. La comparencia puede ser personal o través de mandatario, debiéndose acompañar los documentos necesarios. En caso que el trabajador no concurra, la Inspección emitirá una segunda citación, si no se presenta a este segundo requerimiento la ley establece en el Art. 498 una sanción, consistente en que se archivarán los documentos, pudiendo el trabajador, en caso que así lo desee, recurrir judicialmente.

En caso de que sea el denunciado o el empleador el que no comparece, no habrá conciliación entre las partes, así, el Inspector emitirá un acta la cual será enviada al Juzgado competente junto con los demás documentos pertinentes. Si ambas partes concurren, obligatoriamente deberán fijar domicilio dentro del área en que funciona el tribunal. A su vez si no se produce conciliación, el Inspector remitirá copia de todo lo obrado en el comparendo, además de los documentos presentados con anterioridad al Juzgado competente. También se entregará copia de todo lo obrado a las partes. Si se produjese conciliación, se dará por finalizado el comparendo. En el evento que el pago de las prestaciones no se hiciera en el acto o a través de documento bancario, el acta de lo obrado tendrá mérito ejecutivo (Art.463 N° 4 CdT).

Con Posterioridad al comparendo, se remitirán los antecedentes, además de los documentos acompañados por las partes y copia del acta, al Tribunal competente, el juez de la causa podrá rechazar las decisiones cuando considere que son infundadas o las acogerá si estima que son fundadas. Es en esta parte donde se manifiesta la naturaleza monitoria del procedimiento.

En el caso de las partes que hayan asistido a la audiencia a que se refiere el artículo 497 del CdT, la resolución que se dicte les será notificada por carta certificada, al domicilio que hubieren señalado en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo, las que por este acto se entenderán emplazadas (Art. 499, inc.1º CdT).

### Reclamación

Con posterioridad a la notificación, nace el derecho de las partes a deducir reclamación en contra de la resolución emanada del tribunal respectivo.

Como señalamos con anterioridad, las partes pueden deducir Recurso de Apelación dentro de quinto día de notificada la resolución, ante el mismo tribunal que dictó el fallo. Presentado el reclamo, el juez citará a las partes a una audiencia que se efectuará dentro de los 15 días siguientes. La cual será de carácter preparatoria y se desarrollará conforme a las normas del artículo 453 del CdT. Posteriormente, se llevará a cabo la audiencia de juicio, la que tendrá lugar dentro de los 20 días siguientes y se desarrollará según las disposiciones del artículo 454 del CdT.

Las partes que deseen interponer Recurso de Apelación en contra de la sentencia dictada por el tribunal, tendrán el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, ya sea al término de la audiencia de juicio, donde se notificará personalmente, o en la audiencia de lectura de fallo.



## **II. Procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas:**

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

Para hacer efectivas las sanciones, se va a aplicar el artículo 4º del CdT “se presume de derecho que representan al empleador y que en este carácter obligan a éste con sus trabajadores el gerente, agente, administrador, capitán de barco y en general, la persona que ejerce habitualmente sus funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica”.

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

Contra el fallo dictado en este proceso, se podrá entablar el Recurso de Apelación según el artículo 477 CdT letras a y c, es decir, en los siguientes casos:

- Cuando se haya dictado sentencia con infracción de Garantías Constitucionales, o de normas legales que influyan sustancialmente en lo dispositivo del fallo.
- En el caso de alterar la calificación jurídica de los hechos, sin alterar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Sin embargo, contra la sentencia que resuelva la apelación no procede recurso alguno. Cualquier tipo de queja en contra de fallos dictados por la Dirección del Trabajo se aplicará este procedimiento en todo lo que no sea incompatible.

**III. Procedimiento de Tutela Laboral:** El Código del Trabajo luego de su reforma, contempla este novedoso procedimiento, similar a la acción de protección. Procedimiento el cual se va a aplicar a aquellas cuestiones suscitadas en la relación laboral, por infracción de las normas laborales que afecten los Derechos Fundamentales de los trabajadores.

El Proyecto enviado al Congreso Nacional mantuvo el procedimiento de tutela de la libertad sindical en lo que son sus aspectos esenciales. Se sustituye el procedimiento de protección aplicable por el del nuevo procedimiento, el cual contempla una cobertura más amplia de los Derechos Fundamentales que se ponen en práctica en la relación laboral, y los cuales son protegidos por la Constitución Política de la República en su artículo 19, número 1º, párrafo primero (siempre que su violación sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral), números 4º y 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, número 6º, párrafo primero, número 12º párrafo primero, y número 16, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su párrafo 4º, cuando aquellos derechos

resultaren lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. (Artículo 485 del CdT).

También se va a aplicar a aquellos actos de discriminación del artículo 2º del CdT, excepto los del párrafo 6º. Dentro de su ámbito de competencia se consideran las infracciones por práctica desleales, y también a aquellas en que se incurran durante la negociación colectiva.

Es importante indicar que el artículo 485 del CdT, determina cuando un Derecho o Garantía se debe considerar lesionado, esta norma establece que se entiende “que los Derechos y Garantías resultan lesionados 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. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales”.

Se debe dejar en claro que este procedimiento es incompatible con la acción de protección que contempla la Constitución Política de la República, según lo establece el artículo 428 del CdT.<sup>26</sup> Los legitimados para ejercer esta acción son los trabajadores o las Organizaciones Sindicales, “siempre que invoquen un interés legítimo que se considere lesionado por un acto del empleador, debiendo recurrir a la jurisdicción laboral”.<sup>27</sup>

La Inspección del Trabajo va a tener un rol activo en caso de que tome conocimiento de la vulneración de los Derechos de un trabajador, así podrá

---

<sup>26</sup> Fernando Orellana Torres, Comentario al Nuevo Proceso Laboral, pág. 260, ed. Librotecnia, 2007

<sup>27</sup> Claudio Candia Guzmán, Reforma Procesal del Trabajo, pág. 240, ed. Metropolitana, 2006

denunciar, hacerse parte, emitir informes cuando el tribunal así lo requiera o actuar de mediador entre las partes.

### Desarrollo del procedimiento

Se dará inicio a este procedimiento con la interposición de la denuncia respectiva, dentro del plazo de 60 días desde que se produjo la infracción, este término se va a suspender según lo dispone el inciso final del artículo 168 del CdT, además gozará de preferencia frente a las demás causas que se tramiten ante el tribunal. Por otra parte, la denuncia deberá cumplir con los requisitos que establece el artículo 466 del CdT, y admitida a tramitación se va a regir por el procedimiento de aplicación general.

Cuando de los antecedentes aportados por el denunciante se deduzca que se han vulnerado los Derechos Fundamentales, corresponde al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. (493 CdT).

Existe un caso especial relativo al despido de un trabajador, si la vulneración de derechos se hubiere producido con ocasión del despido del trabajador, el único legitimado para solicitar su tutela será el trabajador afectado.

#### **3.2.10. Prácticas antisindicales y desleales**

El nuevo procedimiento otorga gran relevancia al procedimiento judicial de Libertad Sindical. Sin embargo, el antiguo procedimiento regulado en los artículos 292 y siguientes del Código del Trabajo era de aplicación común, tanto para las prácticas antisindicales, como para las prácticas desleales en los

procedimientos de negociación colectiva, así lo establecía el art.389 inc. 3º del CdT.

Para entender mejor las innovaciones realizadas en esta materia, analizaremos primero el antiguo procedimiento y luego el nuevo contemplado en la Ley 20.087

## **I. Antiguo Procedimiento**

El antiguo procedimiento consistía en un mecanismo el cual era insuficiente para conocer y sancionar los actos de vulneración de la Libertad Sindical, debido a que no aseguraba una investigación completa y pormenorizada de los hechos que se denuncian. La Inspección del Trabajo carecía de facultades de intervención, tampoco existía intermediación por parte del tribunal, esto debido a que no se contemplaba una audiencia entre las partes, y se entregaba toda la carga de la prueba al denunciante. Por otra parte, excluía el resarcimiento del derecho vulnerado ya que la sanción era solamente pecuniaria, consistente en una multa a beneficio fiscal de 1 a 10 UTA.

Debido a las deficiencias que mostraba este procedimiento en la práctica, y ante la necesidad de materializar la norma del Art. 3º del Convenio 98 de la OIT, la cual exige la existencia de organismos que garanticen el respeto de este derecho, el legislador introdujo profundas reformas a este tema, estableciéndose este nuevo procedimiento caracterizado por la sumariedad, concentración y acentuada celeridad.

## **B. El nuevo Procedimiento de tutela judicial acerca de la Libertad Sindical**

Este procedimiento va a estar regulado en los artículos 485 a 495 del CdT, y será aplicable a aquellos actos que vulneren los Derechos Fundamentales de los trabajadores. Se entenderán lesionados estos derechos cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, limite el ejercicio de estos sin justificación suficiente, art. 485 inc. 3º. La Ley 20.087 sustituyó y perfeccionó el procedimiento del art.292 del CdT.

### **Desarrollo del Procedimiento**

El art. 292 inc. 3º del CdT, establece que el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas antisindicales, se llevará a cabo conforme al procedimiento establecido en el párrafo 6º del capítulo II del Título I del Libro VI del CdT, o sea, los artículos 485 y siguientes.

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

En concordancia con lo anterior, el Art. 292 inc.4º del CdT establece que la Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constituyentes de prácticas antisindicales o desleales, según su conocimiento.

En los párrafos siguiente se graficará el nuevo procedimiento de Tutela de la Libertad Sindical.

1. La denuncia: Acto a través del cual se va a iniciar el Procedimiento Especial del párrafo 6º, el artículo 490 inc 1º del CdT, establece que esta deberá cumplir con los requisitos generales del art. 446 del CdT, lo que implica que debe presentarse por escrito, con las menciones que la disposición determine, ante el tribunal competente y, así como lo señala el inc. 1º del art. 490, se deberán enumerar, de forma clara y precisa, los hechos constitutivos de la vulneración alegada. De no cumplirse con estas exigencias, el tribunal no admitirá a tramitación la denuncia.

La Ley 20.087 eliminó la norma que permitía la comparecencia personal sin patrocinio de abogado, por considerarla como una garantía no óptima para la debida defensa de los intereses de las partes, esto se complementa con asesoría gratuita de letrados para aquellas personas que no puedan contar con la asistencia de abogados.

2. La audiencia: En razón al carácter oral y concentrado del Procedimiento de Tutela de los Derechos Fundamentales, la audiencia es el trámite esencial del proceso, así el art. 491 del CdT establece que admitida a tramitación la denuncia, el juez citará al demandante, al demandado y a los presuntamente afectados, a una audiencia la que se desarrollará conforme con los artículos

451 a 455 del CdT. La Ley 20.087 se apartó del Proyecto enviado por el Ejecutivo en cuanto a la audiencia, según el cual solo se contemplaba una sola audiencia de contestación y prueba. Finalmente el procedimiento consta de dos audiencias: una preparatoria y otra de juicio.

3. La Prueba: En esta etapa del procedimiento, es muy importante la regla del art. 493 del CdT, la cual introduce un cambio trascendental al facilitar la prueba al denunciante, con el objeto de asegurar la efectividad del proceso de Tutela de los Derechos Fundamentales. Esto debido a la diferencia de posiciones existentes en la relación contractual, de esta manera, se trata de proteger efectivamente los derechos del trabajador. Así será posible superar una de las grandes falencias del Sistema Judicial Laboral antiguo respecto de la Tutela de la Libertad Sindical, ya que en muchas ocasiones los trabajadores no estaban en condiciones de acreditar la existencia de la práctica desleal. De esta forma el artículo 493 dispondrá: “Cuando de las alegaciones de la parte denunciante se deduzca la existencia de indicios de que se ha producido la vulneración de los Derechos Fundamentales, corresponderá al denunciado justificar suficientemente, en forma objetiva y razonable, las medidas adoptadas y su proporcionalidad”. Según este artículo, el peso de la prueba se ha invertido a favor del denunciante de la práctica desleal, ya que el denunciado deberá probar no la inexistencia del acto impugnado, sino que este obedece a razones objetivas y justificadas, como también que no existe un medio menos gravoso para lograr lo perseguido.

5. La Sentencia: El artículo 494 del CdT. dispone que el fallo se podrá dictar en la misma audiencia, solo conforme al informe de fiscalización y las demás pruebas, o dentro de cinco días contados desde la realización de esta.



El artículo 495 del mismo cuerpo legal, establece el contenido de la sentencia, señalando que la parte resolutive deberá incluir:

- a) La declaración de existencia o inexistencia de la lesión.
- b) La Nulidad del acto, en caso que proceda, debiendo ordenar el cese del comportamiento antijurídico bajo el apercibimiento del art.492 del CdT.
- c) Indicar las medidas que deberá cumplir el infractor, incluidas las indemnizaciones.
- d) Aplicación de multas.

La Ley señala que el juez velará para que la situación se retrotraiga al estado que existía con anterioridad a la vulneración de derechos, para ello no podrá autorizar cualquier tipo de convenio que mantenga indemne la conducta de quien transgrede Derechos Fundamentales.

Al igual que el antiguo artículo 292 del CdT, se remitirá copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.

El nuevo texto del artículo 292, señala que respecto del despido de trabajadores aforados con ocasión de una práctica desleal, junto con su reincorporación, el tribunal deberá ordenar el pago de las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas entre la fecha de separación y reinserción a la empresa, bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 UTM. Por su parte, el juez deberá fijar día y hora en que se llevará a cabo la reincorporación, pudiendo encomendar esta tarea a la Dirección del Trabajo.

**CAPITULO IV**  
**LEY 20.164 QUE MODIFICA LA LEY 20.087**

Esta ley es la encargada de posponer la entrada en vigencia de las leyes 20.022 y 20.087. Dicha suspensión será hasta el 1º de marzo de 2008, fecha en la cual entrarán en vigencia las leyes anteriormente mencionadas

Durante su tramitación esta norma fue aprobada por la mayoría del Congreso, finalizando esta diligencia con la publicación de la misma en el Diario Oficial, con fecha 14 de febrero de 2007. Luego de esta iniciativa, el Ejecutivo ingresará dos proyectos de ley destinados a aumentar el número de jueces y tribunales, simplificar el procedimiento y garantizar la asistencia de un letrado a quienes lo soliciten.

Debemos señalar que dicha situación, como se indica en la tramitación de la ley que crea el procedimiento ante los Tribunales Laborales, fue prevista por algunos parlamentarios al realizar el análisis del Proyecto de la Ley 20.087

El retardo en la entrada en vigencia, se hizo con el fin de introducir una serie de modificaciones, de carácter orgánicas y procedimentales, las cuales vendrán a fortalecer de manera íntegra la reforma a la justicia laboral. El objetivo del Gobierno con esta iniciativa, es que se tomen todas las medidas administrativas necesarias que permitan garantizar el buen funcionamiento de la Reforma y así evitar los problemas ocurridos con los Tribunales de Familia.

El Ministro de Justicia, don Isidro Solís, en una oportunidad señaló que: “El proyecto de postergación así como las medidas de fortalecimiento que se introducirán tienen por objeto que la nueva justicia laboral se concrete de la mejor forma posible y sin dificultades, lo que garantizará que al momento de su entrada en vigencia, exista ya un sistema institucionalizado que asegure a los trabajadores de nuestro país, un adecuado ejercicio del derecho a defensa y a un proceso equilibrado y eficiente”

#### **4.1 Ideas Matrices de la Ley 20.164<sup>28</sup>**

La idea central de esta Ley se orienta a introducir mejoras al procedimiento laboral regulado en la Ley N° 20.087, la que a su vez sustituye el procedimiento reglado en el libro V del Código del Trabajo, con la finalidad de perfeccionar aquellos aspectos que han motivado algunas inquietudes en los actores vinculados al mundo del trabajo y en los operadores del sistema, las transformaciones que se proponen son de la siguiente índole:

- Profundizar los principios de celeridad y de concentración, vitales para la oportuna resolución del conflicto.
- Se refuerza el principio de la indemnización, entregando al juez las herramientas necesarias para compenetrarse a cabalidad de la controversia que debe dirimir.
- Se eliminan causas de potenciales dificultades e incertidumbres que podrían producirse en la tramitación de los procedimientos.
- Se introducen modificaciones a los Procedimientos Monitorios y de Reclamación de Multas, con el fin de simplificarlos y hacerlos más expeditos y breves.

## **4.2 Síntesis de las disposiciones de la Ley 20.164**

La estructura de esta norma está compuesta por un artículo permanente que contiene un total de 17 modificaciones a los Títulos I y II del Libro V del Código del Trabajo, además de una norma transitoria. De las cuales se efectuará una reseña con el objeto de evitar repeticiones en el capítulo que trata sobre la discusión en particular.

Dentro de las modificaciones que vino a introducir la ley 20.164, se encuentra la realizada en su artículo 2º al art. 1º transitorio de la ley 20.087, que establecía: “La presente Ley comenzará a regir el 1º de marzo de 2007”, con el cambio se va a señalar que la entrada en vigencia de esta norma se retrasa para el 1º de marzo de 2008.

## **4.3 Proyecto de Ley**

El proyecto de la Ley 20.164, que modificó la Ley 20.087, encuentra su origen en el Mensaje enviado, con fecha 5 de enero del año 2007, por S.E. la Presidenta de la República.<sup>29</sup>

Con posterioridad, la Comisión de Estudios de la Reforma Laboral, trazó los objetivos que se pretenden conseguir con esta modificación:

1. Profundizar los principios de celeridad y concentración, que resultan claves para la oportuna resolución del conflicto, objetivo que viene exigido por la naturaleza de los derechos que se reclaman en sede laboral.

---

<sup>28</sup> Nicolás Monckeberg Díaz, [www.camara.cl](http://www.camara.cl)

<sup>29</sup> Fernando Orellana Torres, Comentario al Nuevo Proceso Laboral, página 273, 2007

2. Reforzamiento del principio de inmediación.
3. Evitar posibles dificultades e incertidumbres que algunas de las normas aprobadas podría producir en la tramitación de los procedimientos.
4. Simplificar aún más los Procedimientos Monitorios y de Reclamación de Multas.

En los párrafos siguientes analizaremos, de forma más detallada, los objetivos antes mencionados.

1. Modificación a los principios formativos del procedimiento a través de la transformación del artículo 429, debido a que se quiere establecer que las resoluciones que se refieren al rechazo de prueba inconducente, deben ser fundadas, con el fin de garantizar el derecho de defensa de las partes. El juez tiene la facultad de rechazar las pruebas ofrecidas por las partes cuando estime que son inconducentes, sin perjuicio de la reposición. Con la modificación, se obliga al tribunal a dar las razones de su actuar. Si existiese reposición, al momento de resolverse dicho recurso se deberá señalar los fundamentos de su rechazo, no siendo posible no admitir este medio de impugnación con un simple no ha lugar.<sup>30</sup>

2. Con el fin de reforzar el principio de celeridad e inmediación, el proyecto elimina la tabla de emplazamiento, y de esta manera da celeridad al juicio y evita dilaciones innecesarias. Se va a agregar un nuevo artículo 439 bis, que permite decretar diligencias en otros territorios jurisdiccionales sin necesidad de exhorto.

---

<sup>30</sup> Fernando Orellana Torres, Comentario al Nuevo proceso Laboral, página 274, 275, 2007

3. Modificar el procedimiento de aplicación general, con el fin de hacerlo más rápido y ágil, de este modo se van a eliminar trámites como la ratificación de la demanda y todo aquel que se considere innecesario. A modo de ejemplo podemos mencionar algunos como:

- La contestación de la demanda debe ser siempre escrita y presentarse con al menos cinco días de anticipación a la audiencia preparatoria. Para ello se modificó el Art.452 del Código del Trabajo.
- Otra modificación al Art. 452, tiene que ver con la reconvención, la cual solo será procedente cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y además debe estar necesariamente unida a ella. Se elimina el requisito de tener por objeto enervar la acción deducida.
- Se suprime la ratificación de la demanda y su contestación. Se limita el Recurso de Apelación siendo acogido respecto de ciertas excepciones como son la de incompetencia, caducidad o prescripción. Por último, se modifican las reglas de la prueba documental con el propósito de acomodarlas a la oralidad.

4. Sentencia y ejecución de los títulos ejecutivos laborales. Se otorga al ejecutado la facultad de reclamar por el incremento aplicado, la resolución que ordene esto deberá tramitarse de forma incidental.

5. Procedimiento Monitorio. Es el que más modificaciones debería sufrir, entre ellas:

- a. Dar la posibilidad al trabajador de elegir entre el procedimiento monitorio o el de aplicación general.

b. Existiendo desacuerdo entre las partes, el conciliador de la Inspección del Trabajo no está obligado de remitir los antecedentes al tribunal competente, será el mismo trabajador quien interponga la demanda.

c. Sin embargo, para usar el procedimiento monitorio será necesario acompañar copia del acta realizada por el Inspector del Trabajo.

d. El plazo para impugnar la demanda se aumenta de 5 a 10 días. La impugnación puede dar inicio a un juicio declarativo, el cual se tramitará en una sola audiencia.

e. Se precisa la forma de realizar las notificaciones siendo por carta certificada las que emanen de la Inspección del Trabajo y las del tribunal conforme a las reglas generales.

6. En relación con el Procedimiento de Reclamación de Multas y demás Resoluciones Administrativas, se propone uno nuevo más breve y concentrado, con una única audiencia de contestación y prueba donde se dictará sentencia definitiva.

## **CONCLUSIONES**

La Ley que hemos analizado en los párrafos anteriores conforma una más, de una trilogía que el Gobierno de el Presidente Lagos llevó a cabo, las que juntas van a permitir una reforma radical a la justicia laboral y, a su vez, van a otorgar una mayor protección a los derechos de los trabajadores, los que por tantas décadas se han visto vulnerados en nuestro país.

Por otra parte, es necesario destacar los diversos mecanismos que contempla la Ley en estudio, los cuales permitirán una muy rápida solución a los conflictos que anteriormente demoraban años en ser resueltos.

Su puesta en marcha será sin duda un gran remedio a los problemas de los trabajadores, como también los que hasta ahora presenta nuestra Justicia Laboral. Con el fin de otorgar máxima eficacia al nuevo procedimiento, las autoridades enviaron un proyecto de ley plasmado en la Ley 20.164, la cual va retrasar, en un año, la entrada en vigencia de la Ley 20.087. De esta manera se espera la existencia de un escenario propicio, el cual permitirá que la Ley pueda ser ejecutada en las mejores condiciones y así evitar los obstáculos con los que se han encontrado otras reformas puestas en marcha con anterioridad.

Nos parece de suma importancia destacar el papel de nuestros legisladores al momento de discutir esta iniciativa, quienes sin importar el color político se pusieron de acuerdo para llevar adelante el Proyecto, basta con dar una simple mirada a la tramitación de la Ley y podremos observar como las distintas bancadas hicieron su mejor esfuerzo para llevar a buen puerto esta normativa.



Lo anterior, se debe a que en nuestro país es necesario que comiencen a realizarse cambios en lo que respecta el derecho a la justicia, sobre todos para los más desposeídos, quienes la mayoría de las veces no pueden acceder a un proceso justo y rápido, debido a que las condiciones tanto económicas como procesales no se los permiten.

Asimismo, es de gran relevancia señalar que esta reforma deber ser de amplio conocimiento, debiendo ser difundida a través de diferentes medios, de fácil acceso para todos los integrantes de la comunidad, tanto en universidades, asociaciones gremiales, juntas de vecinos, empresas, etc., como también a través de todos aquellos medios que permitan al común de la gente acceder al conocimiento de ella.

Por último, a través de este trabajo hemos podido conocer no solo acerca de un procedimiento que se va aplicar en Chile, si no también, el como es en la práctica el trabajo de nuestros legisladores, las graves deficiencias que presenta el actual procedimiento laboral y las formas como se tratarán de solucionar en el futuro.

Finalmente, es de esperar que esta Reforma sea todo lo exitosa que se pretende, que el mundo laboral del país cuente con un sistema judicial pleno que nos permita a todos acceder a la cautela de nuestros derechos y, así como se están concretando avances en varias de las judicaturas, este afán modernizador se extienda a aquellos procedimientos que están estancados hace décadas, los cuales necesitan de aires frescos que les permitan adecuarse a los nuevos tiempos que se viven. Todo lo anterior nos va a permitir seguir avanzando en las diversas áreas del quehacer nacional.

Max Felipe Correa Achurra

## **BIBLIOGRAFÍA**

**Candia Guzmán Claudio**, “Reforma Procesal del Trabajo”, Editorial Metropolitana, año 2006.

**Correa Selamé Danilo**, “Nuevo Procedimiento Laboral”, Editorial Punto Lex, año 2006.

**Manual de Consultas Laborales y Provisionales**, Editorial Lexis Nexis, Nº 247, Diciembre del 2005.

**Orellana Torres Fernando**, “Comentarios al Nuevo Proceso Laboral”, Editorial Librotecnia, año 2007.

### **Páginas de Internet:**

**Asesoría Legal Modernización de la Justicia Laboral**, [en línea]. <<http://www.asimet.cl>>. [consulta 20 de agosto de 2007]

**Caamano Rojo, Eduardo**. “La Tutela Jurisdiccional de la Libertad Sindical”. Rev. Derecho (Valdivia). [en línea], julio 2006, vol. 19,nº 1.[citado 20 de septiembre 2007], p. 77-104, disponible en la world wide web: <<http://www.scielo.cl/scielo. Php?>>

**Congreso Nacional**. “Tramitación de ley 20.087”. [en línea].<http://bcn.cl>. [consulta 17 de julio de 2007]

**Código del Trabajo**