



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

**NUEVOS PROCEDIMIENTOS LABORALES, INTRODUCIDOS
POR LA LEY N° 20.087, CON ESPECIAL ÉNFASIS EN EL
PROCEDIMIENTO EJECUTIVO**

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

FELIPE ALEJANDRO SALVADÓ BRAVO

Profesora Guía: Ximena Gutiérrez Rosa

Santiago, Chile

2007

*Dedicada a mis padres, por su
incondicional apoyo.*

TABLA DE CONTENIDO

	Página
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPITULO I.....	10
1.1 Concepto del Derecho Procesal del Trabajo.....	10
1.2 Principios Formativos del Nuevo Procedimiento.....	11
Laboral.	
1.2.1 Principio de Oralidad.....	13
1.2.2 Principio de Publicidad.....	16
1.2.3 Principio de Oficialidad.....	17
1.2.4 Principio de la Buena fe o Probidad Procesal....	20
1.2.5 Principio de Gratuidad.....	22
1.2.6 Principio de Inmediación.....	25
1.2.6.1 Inmediación Formal.....	26
1.2.6.2 Inmediación Material.....	26
1.2.7 Principio de Concentración.....	27
CAPITULO II	
ANTECEDENTES DE LOS NUEVOS PROCEDIMIENTOS LABORALES. ANALISIS COMPARATIVO CON LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA.....	30

CAPITULO III.....	37
3.1 Procedimiento Ejecutivo Laboral.....	37
3.2 Paralelo entre el Procedimiento Ejecutivo Antigo y el introducido por la Reforma.....	40
3.2.1 Tribunal Competente.....	41
3.2.2 Impulso Procesal.....	42
3.2.3 Número de Excepciones.....	44
3.2.4 Recurso de Apelación.....	44
3.2.5 Nuevos Medios de Apremio.....	46
3.3 Títulos Ejecutivos.....	47
3.3.1 Las Sentencias Ejecutoriadas.....	48
3.3.2 La Transacción, Conciliación y Avenimiento.....	49
3.3.3 Los Finiquitos.....	52
3.3.4 Las Actas.....	52
3.3.5 Instrumentos Colectivos.....	54
3.3.6 Norma de Cierre.....	55
3.3.7 Carta de Aviso de Despido.....	57
3.3.8 Pacto o Acuerdo de Pago en Cuotas.....	58
3.3.9 Ley N° 17.322.....	59
3.3.9.1 Las Actas.....	59
3.3.9.2 Sentencia Firme.....	60
3.3.9.3 Liquidación de Remuneraciones.....	61
3.3.9.4 Cualquier otro título a que las leyes den fuerza	

ejecutiva.....	62
3.4 Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional.....	62
CONCLUSIONES.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73
ANEXO I.....	76
ANEXO II.....	89
ANEXO III.....	91

RESÚMEN

En el presente trabajo se analizará el proceso de reforma a nuestro sistema Procesal Laboral, en cuanto a los principios formativos en los cuales descansa la totalidad de los procedimientos a los que dicha reforma hace alcance, y un estudio concreto de las novedades que se introducen en el procedimiento ejecutivo laboral.

Se hará hincapié en las principales deficiencias que se pudieron apreciar del examen de las nuevas normas y su comparación con otras áreas de nuestra vida judicial. Es marcado el tono crítico con el cual se abordarán los nuevos aspectos procesales que se han de introducir en nuestra Justicia Laboral, a comienzos del año 2008.

De la lectura del cuerpo de esta memoria será posible comprender lo apresurada que puede llegar a ser la entrada en vigencia de una reforma, cuyos cimientos aún no se hallan del todo estables. Sobre todo, considerando los foráneos orígenes de ésta, sin que haya sido adaptada completamente a la realidad nacional.

INTRODUCCIÓN

En diciembre del año 2005 el entonces Presidente de la República, don Ricardo Lagos Escobar promulgó la Ley N° 20.087, modificada por la Ley N° 20.164, que establece un nuevo procedimiento para la tramitación de los juicios laborales: orales, rápidos y transparentes, determinando la presencia del juez en todo momento en las audiencias y la gratuidad para quien no tenga recursos para litigar. Además, consagra un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales al interior de la empresa y aumenta las multas por prácticas antisindicales.

Estos nuevos procedimientos que, en principio, serían aplicados por los nuevos Juzgados del Trabajo a partir de marzo del año 2007, pero aplazados al mes de Marzo del año 2008, buscan disminuir el tiempo de tramitación de los juicios laborales, evitando las demoras actuales de tres a cinco años según el caso. Una vez que comience a regir esta nueva justicia laboral, se espera acortar sustancialmente el tiempo de tramitación de los juicios, garantizando así el debido ejercicio de los derechos del trabajador que, en muchos casos y producto de la demora hoy existente, no acude a los tribunales por temor a procesos largos y costosos. Los nuevos juzgados replican el modelo de la Reforma Procesal Penal en el cual los magistrados concentran su labor en materias estrictamente jurisdiccionales, estableciéndose instancias administrativas especializadas.

Con la Ley promulgada, junto con las leyes N° 20.022, también modificada por la Ley N° 20.164, en cuanto a su fecha de entrada en vigencia hasta el año 2008, que duplicó el número de jueces especializados en materia laboral y creó tribunales especializados de Cobranza Laboral y Previsional, y la N° 20.023, que mejora el procedimiento de cobranzas previsionales, se cumple con el objetivo del gobierno de reformar integralmente la Justicia Laboral y Previsional, de manera de hacerla más rápida y eficiente en el resguardo de los derechos de los trabajadores.

CAPITULO I

1.1 Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.

Los siguientes son algunos de los conceptos que la doctrina nacional e internacional ha dado respecto del Derecho Procesal del Trabajo, específicamente a través de profesores de Derecho del Trabajo y de Derecho Procesal:

Don Hugo Pereira Anabalón define el Derecho Procesal del Trabajo como: "La rama del Derecho Procesal formada por las normas instrumentales dadas para la actuación del Derecho del Trabajo y que regulan la actividad del juez, de las partes o de los terceros en los procesos contenciosos o no contenciosos del trabajo"¹.

Don Pedro Aragonese A., entiende, a su vez, por proceso laboral: "Aquella institución estatal creada para la realización coactiva de la justicia social por la que se satisfacen las pretensiones de unos sujetos frente a otros y que aparecen fundadas en las normas del Derecho del Trabajo o del Derecho pretensiones, siguiendo al efecto un procedimiento contradictorio

¹ PEREIRA ANABALÓN, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile. Año 1961. Página 24.

previamente establecido"²

1.2 Principios Formativos del Nuevo Procedimiento Laboral.

En la reforma a nuestro sistema procesal laboral, introducida por la Ley N° 20.087, se reemplaza en forma íntegra el Capítulo II, del Título I del Libro V del Código del Trabajo. El nuevo Capítulo II, denominado “De los principios formativos del proceso y del procedimiento en juicio del trabajo”, pasa a regular, en su Párrafo I, de forma orgánica los principios formativos del proceso, lo cual tiene implicancias tanto procesales como de índole académico.

Debido a la ubicación del párrafo en el cual se encuentran contenidos estos principios, su aplicación generalizada a cada uno de los procedimientos regulados en el reformado Capítulo II, del Libro V del Código del Trabajo, resulta incuestionable.

Antes de iniciar el análisis pormenorizado de cada uno de los principios formativos regulados en este Capítulo II, resulta interesante referirse al título bajo el cual se denomina al párrafo 1° que los contiene, éste es: “De los principios formativos del proceso”. Es, en este punto, en que hay que percibir el alcance que el legislador quiso darles, ya que, en la enunciación

² THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo. 3ª edición. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile, año 1989. Tomo II, Colección Manuales Jurídicos, N°

del párrafo nos habla de proceso y no de procedimiento, una sutileza que ofrece una distinción de la más alta importancia. Así es, como, estos principios formativos han de entenderse referidos a una serie de actos jurídicos de naturaleza procesal, que se encuentran unidos teleológicamente entre sí, y que están asentados en la dinámica de conocer, juzgar y hacer ejecutar lo resuelto. Todo lo anteriormente señalado debemos entenderlo en contraposición a lo que resultaría de haber titulado al presente párrafo como “De los principios formativos del procedimiento”, ya que con ello su aplicación estaría enfocada al conjunto de ritualidades externas, formalidades y trámites que establece el legislador, que entendemos por procedimiento, y que sirve de cauce al proceso. El problema surge, ya que, algunos de estos principios son difícilmente concebibles respecto del proceso, como, por ejemplo, el principio de oralidad, ya que, si bien es cierto, son los actos jurídicos procesales los que se han de realizar de esta forma, el parámetro de diferenciación entre un acto escrito y uno oral, no es el acto mismo, sino que su forma externa, por ello, hay determinados casos en los que resulta forzoso hablar de principios formativos del proceso, siendo el término correcto, principios formativos del procedimiento.

A propósito de esta distinción, es que, han surgido ácidas críticas al proceso de reforma de nuestra justicia laboral, por parte de la doctrina. Un claro ejemplo de aquéllo lo encontramos en las palabras del abogado Claudio Palavecino, quien, en una serie de columnas publicadas por la revista “La Semana Jurídica”, ha sostenido que, los procedimientos

introducidos por la Ley N° 20.087 son sólo eso, sin poder calificárseles como procesos, debido a un “olvido de las garantías procesales que establece la Constitución”³. Con ello ilustra la carencia de una doctrina procesalista, que hubiese servido de sustento al fondo de la reforma en análisis.

Una vez establecido el alcance de estos principios formativos, es posible comenzar con su estudio de forma particular.

1.2.1 Principio de Oralidad

Principio rector, que guía y condiciona todas las actuaciones procesales, que se encuentra consagrado en el nuevo artículo 425 inciso 2° del Código del Trabajo. Este principio se encuentra íntimamente vinculado con el de publicidad, que también es regulado por el mismo artículo.

A propósito de este principio, se señala que las actuaciones orales que se lleven a cabo por o ante el juez de la causa deben ser registradas por cualquier medio apto para producir fe y que asegure su conservación, fidelidad y reproducción del contenido. Esto nos lleva a la interrogante que surge en caso de que dichos registros pudieran, eventualmente, dañarse o

³ PALAVECINO, Claudio. El sueño de la razón. Genealogía de los falsos procesos. La semana jurídica. (341): 2, mayo 2007.

ser maliciosamente alterados⁴. De la sola lectura de la norma es sumamente sencillo percibir su semejanza con aquéllas que regulan el principio de oralidad a propósito del proceso penal. Pero, en relación a la cuestión planteada, el Código Procesal Penal, en su artículo 43, denominado Conservación de los registros, sí da una respuesta al evento de la pérdida del registro de las actuaciones procesales orales, al establecer que: “Si no existiere copia fiel, las actuaciones se dictarán nuevamente...”, solución que ha sido objeto de críticas por la doctrina, debido a pérdida de seguridad jurídica que puede llegar a involucrar.

Este principio se hace presente en la existencia misma de dos audiencias verbales, en las cuales se habrán de exponer de este mismo modo, todas las alegaciones y defensas de las partes litigantes y, además los medios de prueba de que se valdrán.

Pero, de todos modos, pese a lo cuestionable que puede ser la solución entregada por el legislador en el Código Procesal Penal, al menos cumple con evitar la divergencia de opiniones, en el caso de que ocurriera la mencionada pérdida. Tal vez, el punto en comento podría ser objeto de una futura reforma, antes de la entrada en vigencia de la ley 20.087. En caso que ello no fuere así, lo más probable es que produzca un deterioro en la seguridad jurídica, al dejar en manos de la jurisprudencia la decisión de

⁴ Véanse autos acordados de la Corte Suprema, de 27 de Junio de 2006 y de 11 de Julio de 2006, sobre ministros de fe y regulación de costas de los juzgados de cobranza laboral y sobre tramitación en sistemas informáticos en las Cortes de Apelaciones y Corte Suprema, respectivamente, insertos en los Anexos II y III de esta memoria.

como actuar ante eventualidades de tal naturaleza, creando una dispersión de soluciones, que llegarían a ser, por mucho más criticables que la solución del Código Procesal Penal.

Este principio de oralidad, no es del todo absoluto, ya que, en la redacción de las normas que regulan los diversos procedimientos del trabajo, se establecen una serie de excepciones, por lo tanto, podríamos decir que lo que existe, más bien, es un predominio de la oralidad.

Una importante excepción la podemos encontrar en el procedimiento de aplicación general, regulado en el nuevo Párrafo 3º, específicamente en los nuevos artículos 446 y 453 del, Código del Trabajo, según los cuales, la demanda debe ser interpuesta por escrito y la contestación de la demanda, puede ser oral o escrita. En este último caso si, conjuntamente, se demandara reconvenzionalmente, todo ello durante la audiencia preparatoria de juicio.

Además, a propósito de las diligencias probatorias, encontramos una clara diferenciación con el proceso penal, en el cual, dichas actuaciones son efectuadas en forma oral, en su totalidad, salvo muy puntuales excepciones.

En cambio, en el nuevo procedimiento del trabajo se da la posibilidad de que algunas pruebas sean acompañadas por escrito a la audiencia preparatoria, como es el caso del informe de peritos, que en el nuevo

artículo 453, da la posibilidad de que el perito no concurra a la audiencia, bastando entonces con el informe escrito redactado por él.

1.2.2 Principio de Publicidad

Según este principio, las actuaciones que se efectúen en el proceso han de revestir el carácter de públicas, ello tiene como principal finalidad mantener la transparencia del procedimiento. Este principio lo encontramos en los nuevos artículos 425 y 428 del Código del Trabajo. Un punto en el cual la ley 20.087 no da una solución categórica, es en cuanto al alcance de este principio. El principio de publicidad lo podemos entender de forma extensiva o restrictiva, dependiendo si los actos ejecutados al interior del proceso revisten el carácter de públicos respecto de toda la sociedad o dicho carácter es restringido solamente a las partes que en el juicio intervienen. Debido a que la ley no profundiza en el asunto, deberemos entender el carácter público del proceso en su sentido natural y obvio, ésto es, de un modo amplio. Por ello es que el proceso tendrá el carácter de público, tanto respecto de las partes que en él intervienen, lo cual resulta de máxima claridad, dado que es necesario conocer el contenido de la demanda interpuesta, para así iniciar una efectiva defensa, y además, es público para la comunidad toda, ésto es, se abre la posibilidad a que asistan

a las audiencias periodistas o público en general.

La ley 20.005, publicada en el Diario Oficial con fecha 18 de Marzo del año 2005, agregaba un inciso segundo al nuevo artículo 425 del Código del Trabajo, en el cual se señalaba que las causas laborales que invocaran la existencia de acoso sexual, deberían mantenerse en custodia, por el Secretario del Tribunal y solamente tendrían acceso a ellas las partes y sus respectivos abogados. De este modo, se establecía una clara excepción al principio de publicidad.

En el actual artículo 425 del Código del Trabajo no se contempló la existencia de la disposición señalada, limitándose a señalar que “Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley.”

Las ventajas que trae consigo el hecho de que el proceso sea público dicen relación con la mayor seguridad jurídica que proporcionará, debido al incremento en la transparencia con que se efectúan las actuaciones a su interior, gracias al control ciudadano que naturalmente se producirá, tanto de órganos como de las mismas partes que intervengan.

1.2.3 Principio de Oficialidad

Se refiere a determinar quien es el sujeto detentador de la obligación de dar curso progresivo al procedimiento. Al hablar de que es un procedimiento en el cual rige la oficialidad, se quiere decir que la obligación de hacer avanzar el procedimiento no recae en las partes, sino, que es otro el órgano encargado de ello. En este caso, el nuevo artículo 429, claramente, encarga al mismo tribunal actuar de oficio una vez reclamada su intervención. Ello es plenamente concordante con lo establecido por el nuevo artículo 425, ambos del Código del Trabajo, que consagra el “impulso procesal de oficio”, que tiene como opuesto el principio dispositivo, el cual rige en nuestro sistema civil, en el cual son las partes las principales obligadas de dar curso al proceso.

Las implicancias de este principio las encontramos contenidas en el nuevo artículo 429 del Código del Trabajo, en donde se señalan una serie de diferencias que tendrán en su tramitación los nuevos procesos laborales con la de los procesos laborales en actual vigencia y con nuestro sistema civil. Dentro de estas modificaciones, interesante resulta el hecho de que no procederá el abandono del procedimiento, debido a que es el tribunal el encargado de adoptar las medidas que estime necesarias tendientes a evitar la paralización del proceso o su excesiva prolongación. Ello parece ser una medida encaminada a dar mayor celeridad y evitar la paralización en la tramitación de los procesos laborales. Sin embargo, también puede llegar a ser una verdadera trampa, que los extienda indefinidamente, ya que, las

partes sin contar con la posibilidad de solicitar que se decrete el abandono del procedimiento, ante una paralización del mismo por un tiempo excesivo, sólo podrán confiar en la eficiencia del tribunal en la adopción de las medidas que impidan aquéllo. Esto, necesariamente, nos lleva a hacer un símil con los Tribunales de Familia, recientemente creados, los cuales, procesalmente, comparten muchas de las características que se pretende dar a los Tribunales del Trabajo con la reforma en comento. Los Tribunales de Familia, en muchos lugares de la República se han visto sobrepasados por el gran número de causas que son ingresadas, llevándolos a aplazar audiencias, lo cual incide directamente en el tiempo de tramitación de los procesos. Si tomamos en consideración el escaso número de Tribunales del Trabajo que se pretende establecer, no es extraño que en el corto plazo seamos testigos de un colapso en la tramitación de causas laborales, lo cual unido a esta limitación en las facultades que tiene todo demandado, de exigir que, transcurrido un determinado plazo, se declare como abandonado el procedimiento, nos llevará sólo a confiar en que los jueces, aún con la evidente carga de trabajo que detentarán, adoptarán las medidas tendientes a “evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida”. Las palabras del legislador nos dejan entrever las optimistas intenciones de la norma. Además, este principio se manifiesta a través del nuevo artículo 432 del Código del Trabajo, en el cual se sostiene que, en caso de existir una aplicación supletoria de las normas del Código de Procedimiento Civil y aquéllas resulten contrarias a los principios que informan el nuevo procedimiento “...el tribunal dispondrá la forma en que se practicará la

actuación respectiva.”

Además, en nuestra doctrina ya han surgido voces de alerta respecto a la real trascendencia de este principio. El abogado Claudio Palavecino, en las columnas a que, previamente, se hizo alusión, ha sostenido la gravedad de las consecuencias que se desprenden de transformar al juez en un ente detentador de atribuciones que, lo tornan de un cierto matiz inquisidor, en palabras del citado abogado. Ella no es una afirmación antojadiza, si consideramos la letra del nuevo artículo 429 del Código del Trabajo, en el que se da al juez la posibilidad de decretar las pruebas que estime necesarias, aún cuando las partes no las hubieren ofrecido, y de rechazar las pruebas que, a su solo criterio, considere inconducentes, acercándolo, de este modo, al juez del antiguo procedimiento penal

1.2.4 Principio de la Buena Fe o Probidad Procesal

Según el nuevo artículo 430 del Código del Trabajo, “los actos procesales deberán ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias”. Este primer inciso contiene una serie de puntos de interés, de ahí su íntegra transcripción. Primero que nada, es sumamente acertada la idea del legislador de dar una consagración

expresa a la buena fe, lo cual dota de una integración sistemática al Código del Trabajo, a la luz de las recientes reformas a nuestra Carta Fundamental, dentro de las cuales se cuenta la inserción de un nuevo artículo 8°, en el que se regula la probidad que han de tener los órganos del Estado en sus actuaciones. Con ello debemos entender que tanto el Tribunal como las partes habrán de actuar al interior del proceso, de buena fe, las partes en virtud del texto del nuevo artículo 430 del Código del Trabajo, el cual también alcanza a las actuaciones que el mismo Tribunal ejerza en virtud del principio de oficialidad. Por otra parte, el tribunal, también, en su calidad de órgano del Estado, se ve obligado a mantener la probidad en sus actuaciones, al tenor de lo establecido por el artículo 8° de la Constitución Política de la República.

Un rasgo que se repite en el mencionado artículo, es el referente al sujeto titular de la obligación de velar porque se mantenga la buena fe en la tramitación del proceso; aquí, nuevamente vemos que es el Tribunal quien debe cuidar porque no se produzca fraude al interior del juicio o que las partes realicen actuaciones meramente dilatorias, quedando a criterio del juez, según lo señala el inciso segundo de este artículo, la calificación de dilatoria de una actuación procesal. Nuevamente, en este punto, nos encontramos con los problemas que, eventualmente, podrán surgir en un sistema en el que se le dan enormes facultades relacionadas con la tramitación misma del procedimiento a un juez, que dado su número y carga de trabajo, no será de extrañar se vea completamente sobrepasado.

Interesante resulta destacar, también, que se haya decidido dar una consagración a la teoría del abuso del derecho, con ello se abre un abanico de alternativas, dando la posibilidad a las partes de fundar sus pretensiones en el ejercicio malicioso de un derecho del cual un sujeto es el legítimo titular. Sin embargo, vemos severamente disminuida esta posibilidad, toda vez que es el propio tribunal quien debe adoptar las medidas que eviten el abuso del derecho, encontrándonos, nuevamente, con los problemas ya mencionados.

1.2.5 Principio de Gratuidad

Este principio lo encontramos presente, no sólo en los procesos laborales, sino que constituye una de las bases para el ejercicio mismo de la labor jurisdiccional. El mencionado principio se traduce en que los tribunales y los funcionarios que en ellos se desempeñan, no reciben remuneración de las partes por el ejercicio de la función jurisdiccional y además, en que las partes tengan la posibilidad de contar con asistencia jurídica, sin cobro para ellas, dentro del juicio, si no cuentan con recursos para poder costearla.

En el nuevo artículo 431 del Código del Trabajo se hace referencia a

este principio, señalando que las partes que gocen de privilegio de pobreza van a tener derecho a una defensa letrada gratuita, a cargo de las Corporaciones de Asistencia Judicial, mediante un abogado de turno o bien por el sistema de defensa gratuita que disponga la ley. Frente a este punto es posible señalar que, en el caso de nuestro reformado sistema procesal penal, se contempla un organismo especialmente diseñado para proporcionar una adecuada defensa a aquellos imputados que no cuenten con los recursos económicos para asumir su propia defensa en juicio.

La creación de la Defensoría Penal Pública tuvo, dentro de sus motivaciones, la intención de proporcionar a los imputados una defensa de mayor calidad que aquélla que pueden proporcionarles tanto las Corporaciones de Asistencia Judicial, a través de los postulantes, como los abogados de turno, dada la falta de experiencia con que cuentan los postulantes, en el caso de las primeras y, en el caso de los segundos, la posible falta de motivación a realizar una defensa a su real altura profesional.

Si podemos sostener que la creación de la Defensoría Penal Pública se encuentra, principalmente, basada en la intención de proporcionar una defensa de calidad a los imputados, en una investigación de hechos que revistan los caracteres de delito, cabe preguntarnos ¿por qué en la presente reforma a nuestro sistema procesal laboral se mantiene como principales detentadores de la obligación de proporcionar la defensa de las partes que

no puedan proporcionársela, a los abogados de turno y Corporaciones de Asistencia Judicial?.

En cuanto a las Corporaciones de Asistencia Judicial debe mencionarse el hecho de que, a propósito de la reciente introducción de los Tribunales de Familia, con la consiguiente reforma del sistema procesal de menores, se ha eliminado la posibilidad de intervención de postulantes en las audiencias, en representación de las partes, lo cual, al igual que en el caso del sistema procesal penal, obedece a un afán de proporcionar mayores niveles de desempeño en cuanto al acceso gratuito a la justicia, que dentro del sistema es posible proporcionar. Entonces resulta, a lo menos, cuestionable la intención del legislador al incluir en la norma la posibilidad de que sean las Corporaciones de Asistencia Judicial las encargadas de proporcionar defensa letrada gratuita.

En este punto sería bueno tener en consideración que los derechos que la Constitución Política de la República consagra y asegura a todas las personas, lo hace tanto para su vida privada, como respecto de su desempeño laboral, al interior de una empresa determinada, lo cual se conoce como “Ciudadanía en la Empresa”, es por ello que, no puede ser aceptable que, por el hecho de que un conflicto jurídico tenga su origen en derechos de índole laboral, y por lo tanto, sean de competencia de los Juzgados del Trabajo, se pueda establecer una diferencia en cuanto a la calidad de la asistencia judicial que recibe una persona que no cuente con

los medios económicos como para costearse. Si seguimos la doctrina de la Ciudadanía de Empresa, tenemos que, los derechos ciudadanos consagrados constitucionalmente, deben ser respetados íntegramente al interior de cada empresa. Entonces, no cabe más que suponer que lo mismo debiera ocurrir con las acciones que emanan de la infracción de los antedichos derechos, no siendo aceptable que se vulnere un derecho tan básico, como lo es aquel consagrado por el artículo 19 N° 3 de nuestra Carta Fundamental, éste es, el derecho a la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos. Lo cual, al hacer el distingo en la naturaleza jurídica del derecho del cual emana la acción deducida en juicio, debiera siempre conllevar similares garantías de efectividad y oportunidad de llegar a un resultado favorable, siempre que, atendidas las condiciones particulares, así sea posible.

1.2.6 Principio de Inmediación

Es un resultado directo del principio de oralidad del procedimiento. Su regulación la encontramos en el nuevo artículo 427 del Código del Trabajo, en términos bastante categóricos, al señalar que “Las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y

no podrá delegar su ministerio.” Como se puede apreciar, la norma, en una primera mirada, pareciera eliminar en términos absolutos toda posibilidad de que el juez de la causa pueda delegar su labor, llegando incluso a castigar su infracción con la nulidad de la actuación y de la audiencia, sin admitir la posibilidad de saneamiento.

Pero en el inciso segundo de la norma en comento encontramos una excepción, en la cual sí sería posible la delegación de la función jurisdiccional en el Secretario del Tribunal, siempre que éste sea abogado, y que se cumpla con la serie de requisitos que se establecen en el referido inciso. Dentro de ellos, que se trate de un Juzgado de Letras con sólo un juez y un secretario. Esta norma no hace más que dar un marco legal a una práctica ya institucionalizada en nuestros Tribunales, como es la delegación de funciones jurisdiccionales en funcionarios que, comúnmente, carecen del título de abogado. Además, la norma al contemplar esta posibilidad, lo hace sólo en el supuesto de que el Tribunal se encuentre sobrepasado en su carga de trabajo, lo cual, al tenor del número de jueces y Tribunales del Trabajo que existirán, es muy probable que suceda en el corto plazo. De este modo, el funcionamiento normal de los Juzgados de Letras que cuenten con sólo un juez, será la delegación de sus funciones jurisdiccionales en el Secretario abogado de dicho Tribunal.

En cuanto al principio mismo de inmediación, es posible señalar que tiene una doble faz, es así como tenemos:

1.2.6.1 Inmediación Formal: Según la cual dicta la sentencia el juez del Tribunal ante el cual se ha rendido la totalidad de la prueba del juicio.

1.2.6.2 Inmediación Material: Dice relación con el modo en que el Tribunal habrá de extraer los hechos de la prueba que ante él fue rendida. Así, para que exista una inmediación material, es necesario que el mismo juez sea quien se forme la convicción, en base al análisis de la prueba rendida.

En cuanto al alcance del principio de inmediación consagrado para los procedimientos laborales, parece ser que el legislador lo quiso consagrar en forma amplia, extendiéndolo tanto a su faz formal como material, toda vez que, a propósito de la audiencia de juicio, en el nuevo artículo 454 del Código del Trabajo, se señala que la prueba se habrá de rendir en dicha audiencia, la cual, como ya se señaló, será dirigida por el juez o bien el secretario, en los casos en que la ley así lo permita. Además, lo señalado se encuentra reforzado en el nuevo artículo 460 del Código del Trabajo, según el cual, ante la imposibilidad del juez que presidió la audiencia de juicio para poder dictar la sentencia, se deberá volver a celebrar dicha audiencia, colocando con ello de manifiesto el aspecto formal de la inmediación. Mientras que su faz material se hace notoria a propósito de la regulación de la audiencia de juicio, en el nuevo artículo 454 del Código del Trabajo, ya

que es allí donde se regula el modo en el cual el Tribunal habrá de recibir cada medio probatorio, señalándose, en relación a la prueba testimonial, que los testigos “podrán declarar únicamente ante el tribunal que conozca la causa.” Con ello nos queda del todo clara la obligación que tiene el Tribunal de tomar contacto directo con los medios de prueba aportados al juicio.

1.2.7 Principio de Concentración

Principio íntimamente relacionado con el de publicidad y oralidad, toda vez que, en el nuevo artículo 428, el Código del Trabajo nos señala que “los actos procesales serán públicos y deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible”.

Es así que, por tratarse de audiencias verbales, en las cuales se habrá de llevar a cabo la tramitación del juicio, las actuaciones procesales se van a llevar a efecto al interior de dichas audiencias. Los términos en los cuales el legislador consagra este principio de concentración están lejos de la severidad que se aprecia respecto al mismo principio, en otros procesos. Tal es el caso del proceso penal, en el cual, se consagra este principio en términos más categóricos, incluso aparejando la sanción de impedir la

prosecución del juicio en caso de que éste se paralice en forma excesiva. Es por ello que, de la lectura del nuevo artículo 429 del Código del Trabajo, se aprecia la intención del legislador de crear un proceso breve en su tramitación, dada la importancia que esto representa en materias laborales.

Lamentablemente, debido a las frases utilizadas en la norma, dicha intención queda bastante disminuía en su posible aplicación práctica, ya que de la frase final del nuevo artículo 428 se da a entender un carácter, prácticamente, facultativo al principio de concentración, ya que, sólo será aplicable en aquellos casos en que sea posible concentrar los actos procesales en una sola diligencia. Entonces, ahora cabe preguntarnos ¿quién será el que determine si es posible o no concentrar los actos procesales en una sola diligencia? Frente a ello, nos vemos nuevamente con otra manifestación del principio de oficialidad, ya tratado, debido a que es el mismo juez el depositario de esta verdadera facultad.

Debido a que no existe una sanción frente a la paralización del juicio, y de acuerdo a lo contemplado por el nuevo artículo 429 del Código del Trabajo, en que, según el principio de oficialidad, es el juez quien debe velar porque el procedimiento no se paralice o se prolongue indebidamente, y que también vemos reflejado en el nuevo artículo 426 del mismo código, que restringe la posibilidad de suspender una audiencia, sólo a casos muy especiales, es que, finalmente, el principio de concentración se llega a transformar en otra manifestación más del principio de oficialidad, ya que

su aplicación práctica queda supeditada en forma discrecional al juez.

CAPITULO II
ANTECEDENTES DE LOS NUEVOS PROCEDIMIENTOS
LABORALES. ANALISIS COMPARATIVO CON LA LEGISLACION
ESPAÑOLA

El origen de la ley 20087 se remonta al mes de Octubre del año 2003, en un proyecto que tuvo su génesis al interior de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara, para ser publicada el día 3 de Enero del año 2006.

Esta ley tiene como antecedente directo al Real Decreto Legislativo número 2 del año 1995, que aprueba el texto refundido de la ley de procedimiento laboral español.

Las semejanzas entre nuestra ley 20087 y el, foráneo, Real Decreto Legislativo número 2 de 1995 son muchas, pero, lamentablemente, existen puntos en los cuales ambas normativas se diferencian, y ellas son las que dejan en un pie más débil a la ley nacional, frente a su símil español.

Es así, como en la regulación del procedimiento ordinario nos empezamos a encontrar con notorias semejanzas entre ambas legislaciones, pudiendo sostenerse que, la normativa chilena no es más que el transplante del sistema español, sólo con algunos pequeños toques de originalidad. Estos toques se

refieren a temas menores, como el plazo del que dispone el juez para fijar la fecha de la audiencia preparatoria (de conciliación y juicio en España), plazo para dictar el fallo y otros pormenores, pero el fondo de ambas normas es el mismo. Por otra parte, en el sistema español no existe una clara diferenciación entre audiencia preparatoria y de juicio como en Chile, pero, de todos modos, la forma de realizar los actos en juicio, de rendir la prueba y la distribución de la carga procesal resultan prácticamente idénticos.

Sin embargo, a propósito del llamado a conciliación que debe realizar el Juez, encontramos una diferencia entre ambos sistemas. En el sistema español, dicho llamado debe ser realizado en forma previa a la ratificación y contestación de la demanda, al contrario de lo que acontece en nuestro sistema, en que ha de ser realizado una vez finalizada la etapa de discusión del juicio, en la audiencia preparatoria, según lo señala el nuevo artículo 453 N° 3 del Código del Trabajo.

Este punto, que al parecer se trataría de un detalle sin importancia, en la ejecución práctica de la reforma de nuestro sistema procesal laboral, habrá de cobrar una gran importancia, ya que, como ya se ha señalado, uno de los puntos en los cuales nuestro sistema presenta una seria flaqueza, es respecto al número de jueces que se han de crear para ocupar las nuevas plazas en los Juzgados del Trabajo.

Al no ser tan numerosos estos jueces, en proporción al número de causas

que habrá de tramitarse por tribunal, como ocurre en España, el sólo hecho de tener que llevar a efecto una audiencia en la cual se deberá desarrollar toda la fase expositiva de la demanda, la contestación del demandado, la posible deducción de una demanda reconvenzional, por parte de este último, antes de poder llegar a la instancia en que le juez habrá de hacer el llamado a conciliación, no hace más que dilatar el proceso con trámites, que, de suscitarse una conciliación entre las partes, resultan del todo innecesarios. Es así que, además de no contar con un número adecuado de jueces, se hace menos eficiente su tarea, al no planificar el procedimiento en aras de lograr el máximo provecho de los escasos recursos humanos de que se dispondrá.

Otro punto en el cual queda de manifiesto las diferencias de criterio con que han obrado ambos legisladores, se refiere al recurso de apelación, o de suplicación, en el caso ibérico. En el procedimiento español, en el artículo 189 del Real Decreto Legislativo ya aludido, se recoge la consagración de este recurso. El carácter que le dio el legislador español a este recurso, denota un criterio restrictivo en cuanto a su aplicación, ya que se reserva sólo para las sentencias dictadas por los Juzgados de lo Social, pasando, a continuación, a regular una serie de excepciones, en que aún siendo una sentencia dictada por tales Juzgados, no será procedente aquel recurso. En el caso chileno, el recurso de apelación, es regulado en forma amplia, aplicándose a todas las sentencias definitivas e interlocutorias que pongan término al juicio, las resoluciones cautelares y las que se refieren al monto y liquidaciones de beneficios de seguridad social, sin hacer las distinciones en

las que incurre el legislador español.

En relación al recurso en comento, es posible establecer otro punto de diferenciación entre ambos sistemas, ya que, existe un notorio distanciamiento de criterios, en cuanto al tribunal superior de justicia que habrá de conocer de aquél. En el caso español se establece el principio de especialidad, encomendando el conocimiento del recurso de suplicación a las salas de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia, como nos indica el artículo 188 del, ya citado, Real Decreto Legislativo. Además, en el mismo artículo se les encomienda a estas salas, también, el conocimiento de las sentencias dictadas por jueces de lo mercantil, pero que tengan una incidencia laboral, con lo cual se hace aún más manifiesta la intención del legislador de la península, de crear un procedimiento que unifique los criterios en atención a la materia sobre la cual versan los juicios y no, necesariamente, en atención al tribunal en el cual han sido tramitados.

En nuestro país no se contempló aquella solución, sino que, el recurso de apelación deducido en contra de una sentencia dictada por un Juzgado del Trabajo, habrá de ser conocida por la Corte de Apelaciones que corresponda a la jurisdicción del tribunal en el cual fue dictada, bajo las reglas generales que regulan a éste recurso.

Es precisamente en este punto, que podemos apreciar que la reforma de nuestro sistema procesal laboral encuentra su más grave insuficiencia. Así,

los procedimientos seguidos en primera instancia serán llevados ante jueces, aunque escasos en su número, especializados en su formación (con la obvia excepción de los jueces de competencia común, los cuales serán jueces con una formación eminentemente civilista resolviendo causas laborales), lo cual asegura el pleno respeto, tanto de los principios formativos del procedimiento, como de las normas tanto sustantivas como adjetivas, aplicables durante el transcurso de un juicio de esta naturaleza. Mientras que, la segunda instancia, muchas veces decisiva en cuanto al resultado final de un procedimiento, será tramitada ante la sala de una Corte de Apelaciones conformada por ministros que no cuentan con ninguna preparación especial en cuanto a su formación. Lo anterior puede llegar a desvirtuar fácilmente los principios que el legislador tuvo en mente en la confección de este nuevo proceso, principios de suma importancia en su rol tutelar de los derechos de las partes intervinientes.

Resulta interesante señalar que, al analizar con detención las normas que regulan el recurso de apelación, nos encontramos que, con un afán de preservar la celeridad que arranca de principios como el de oralidad, concentración e inmediación, el legislador contempla el caso en que, dado el número de causas laborales que se encuentre conociendo en segunda instancia una determinada Corte de Apelaciones, si no fuere posible conocer de los recursos de apelación deducidos, en un plazo inferior a dos meses, según señala el nuevo artículo 481 del Código del Trabajo, el presidente de aquella Corte de Apelaciones, deberá encomendar a una de las salas de la

Corte el conocimiento exclusivo de los recursos que incidan en materias laborales. Ello considerando la preferencia de la cual gozan las causas laborales, al tenor de lo establecido por el citado artículo, en su inciso primero.

En este punto también se hace necesario comentar la naturaleza misma del recurso de apelación. En los términos en que es regulado en la nueva normativa, se produce un alejamiento del clásico recurso de apelación consagrado por nuestro ordenamiento jurídico, pasando a transformarse en un recurso híbrido, que mezcla rasgos tanto del recurso de apelación como del recurso de casación en el fondo, lo cual ya fue previamente advertido por el profesor Héctor Humeres Noguera⁵, en su charla del día martes 13 de Diciembre del año 2005. Este hecho se desprende de las causales que hacen procedente el recurso de apelación: en los términos del nuevo artículo 477 del Código del Trabajo, procede en caso de haberse dictado sentencia de primera instancia con infracción a las garantías constitucionales, o de normas legales que influyan sustancialmente en lo dispositivo del fallo; revisar los hechos que el tribunal de primera instancia ha declarado como probados, si se advierte que en su determinación se han infringido, de forma manifiesta, las normas sobre apreciación de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica; y en tercer lugar, tendrá por objeto alterar la calificación jurídica de los hechos, son alterar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

⁵ HUMERES NOGUER, Héctor. El nuevo Procedimiento Ordinario Laboral. Revista Laboral Chilena. (..): 78-89, Diciembre 2006.

De la lectura de las causales que hacen procedente el recurso de apelación queda claro como es que se aleja del clásico recurso de apelación civil. Es posible, a la luz de los demás procedimientos de nuestro ordenamiento, advertir que, la semejanza que señaló el profesor Humeres con el recurso de casación en el fondo, más que con este último recurso, parece tenerla con el recurso de nulidad, regulado a propósito de nuestro nuevo Procedimiento Penal, dada la aproximación de las causales que hacen procedentes a ambos recursos.

Teniendo presente el alto número de causas que debe ver una Corte de Apelaciones, no es de extrañar que resulte imposible dar cumplimiento al plazo de dos meses para conocer de una causa laboral. Es por ello que, sería perfectamente posible que, cumpliendo lo ordenado en el artículo ya citado, en un futuro cercano, nos encontremos con que, al igual que en el sistema español, contemos con salas especializadas que conozcan de los recursos de apelación deducidos en juicios laborales. Pero lo anterior sólo se deberá a los serios problemas de congestionamiento de nuestras cortes e irá en directo desmedro del conocimiento de causas de una naturaleza distinta a la laboral, ya que no se creará ninguna nueva sala especializada, sino que se restarán ministros al conocimiento de la generalidad de las materias, para destinarlos a una sala que tendrá por única finalidad superar un atraso temporal en el conocimiento de causas laborales, por lo que su permanencia en el tiempo tampoco es algo que se pueda asegurar.

En definitiva, es sumamente difícil asegurar la celeridad que se tuvo en mente para este procedimiento, si, se contempla una gran amplitud de causales que hagan procedente el recurso de apelación y si, el tribunal que habrá de conocer de dicho recurso, en principio, no tiene ningún grado de especialidad, yendo ello en un claro desmedro del respeto a los derechos de los litigantes.

CAPITULO III

3.1 Procedimiento Ejecutivo Laboral.

Este es el modo que contempla la ley para obtener el efectivo resarcimiento pecuniario de las obligaciones laborales, actualmente exigibles, que consten en uno de los títulos ejecutivos contemplados por la ley.

En la reforma se plantean grandes modificaciones a este procedimiento, dentro de las que se cuenta la creación de Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional, especializados, cuya única misión será la de sustanciar este tipo de procedimientos. Además, dados los términos en los cuales se regula este procedimiento, es difícil plantear que exista una verdadera oposición entre dos partes litigantes, ya que se hace primar el principio de oficialidad, recayendo en el tribunal la totalidad de la carga procesal.

Como vemos, deja de existir un contraste claro entre un procedimiento de cumplimiento incidental del fallo, versus, un procedimiento ejecutivo. Como se expondrá más adelante, ahora, en caso de que no se cumpla con la sentencia dictada por el Tribunal Laboral, dentro de un plazo muy breve de 5 días, su cumplimiento será exigido compulsivamente por uno de los nuevos Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional, y no por el Tribunal Laboral

que dictó la sentencia, tal como anteriormente se llevaba a cabo, a través del cumplimiento incidental del fallo.

En definitiva, la satisfacción final de una pretensión fundada en un derecho de índole laboral queda, completamente, en manos del órgano jurisdiccional. Así, es notorio el impulso procesal que se le otorga al Tribunal.

Además este nuevo procedimiento ejecutivo, se encuentra plenamente impregnado del ideal de celeridad, que impulsó al legislador a realizar la reforma en comento. Ello es una manera de evitar el verdadero desamparo e impotencia que predominaban en las partes litigantes que buscaban la satisfacción de una obligación de índole laboral incumplida, que dicho sea de paso, generalmente se trata de la parte con mayor debilidad jurídica en la relación laboral, el trabajador.

Esta falta de certeza en la satisfacción de los derechos hechos valer en juicio, en su etapa ejecutiva, dice relación directa con los largos períodos de tiempo que caracterizan en la actualidad el desenvolvimiento de un juicio laboral, desde su etapa ordinaria, hasta la de su cumplimiento efectivo, esto es la de ejecución.

Es menester tener en consideración que, debido a que las sentencias judiciales ejecutoriadas, son solo uno de los varios títulos a los que la ley les

atribuye mérito ejecutivo, es obvio que, si consideramos que la gran mayoría de las causas laborales ordinarias que ingresan en los tribunales, tienen por objetivo que dicho tribunal declare la existencia e incumplimiento de una determinada obligación laboral, y que por ende, la sentencia en que así sea, se transforme en un título ejecutivo, nos da como resultado sólo una fracción de los títulos que darán inicio al procedimiento ejecutivo laboral, ya que, a ello debemos sumar todos los demás procedimientos de ejecución que se basan en títulos diversos de una sentencia, con lo que se ve claramente la magnitud de trabajo que deben afrontar los tribunales laborales en la etapa de ejecución.

Es por ello que la intención del legislador de acortar los extensos tiempos que ha de esperar un litigante para ver satisfecho efectivamente el derecho que ha invocado, además de dar mayor celeridad al proceso, tiene una relación directa con la tutela de los derechos constitucionales, ya que la Carta Fundamental asegura a todas las personas “la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos”, protección que llega a ser una mera declaración, si tomamos en consideración que, en la actualidad, se manejan tiempos cercanos a los 420 días, en la tramitación de un juicio ordinario laboral en los Tribunales de Puente Alto,⁶ sólo en la primera instancia, sin llegar a considerar una apelación y menos la etapa de ejecución.

⁶ PERILINIO PODUJE, Pablo y TORREALBA NARDECCHIA, Mariano. Evolución y perspectivas del procedimiento laboral actual y análisis de la implementación del juicio oral en nuestra legislación. Memoria (Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago de Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, año 2005, página 87.

Es así, que es evidente la indefensión en la que, la gran sobrecarga del sistema judicial, deja a quienes buscan el cumplimiento de las obligaciones laborales para con ellos contraídas.

3.2 Paralelo entre el Procedimiento Ejecutivo vigente y el introducido por la reforma.

Como ya se adelantara, la principal variación introducida por la reforma consiste en la creación de tribunales especializados sólo en la tramitación de los procedimientos ejecutivos, y además, el sujeto en el cual habrá de recaer el impulso procesal, ya que en el actual procedimiento, basado en una serie de modificaciones al proceso ejecutivo civil, es el actor quien debe velar por que se logre la ejecución, con la entrada en vigencia de la reforma, esta carga será de exclusiva responsabilidad del tribunal.

En las causas laborales el cumplimiento de las sentencias se sujetará a las normas que estamos analizando, y a falta de disposición expresa o en leyes especiales, se aplicarán supletoriamente las normas del Título XIX del Libro Primero del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral.

Como ya se indicó, en el apartado anterior, lo que mueve al legislador a llevar a cabo, no sólo la presente reforma, si no que, toda la serie de reformas que han sido efectuadas en el último tiempo a nuestro sistema procesal penal, de familia, y ahora laboral, es el deseo de lograr el efectivo respeto de los derechos que la ley asegura a todas las personas, lo cual no es posible de lograr con procedimientos eternos que sólo le restan confianza al sistema judicial.

Es por ello que, el grueso de las reformas planteadas en la fase de ejecución, están encaminadas a lograr una más expedita satisfacción del derecho invocado por el litigante. Dicho ésto, comenzaremos a detallar en que consisten estas diferencias con el sistema anterior, y su implicancia en los tiempos de tramitación.

3.2.1 Tribunal Competente.

La primera diferencia la encontramos en relación al tribunal mismo encargado de sustanciar el proceso de ejecución. En el procedimiento actual, es el mismo tribunal, ante el cual se tramita la totalidad del juicio ordinario laboral, el encargado, también, de hacer cumplir lo sentenciado. Con ello resultan evidentes las razones del colapso del sistema procesal laboral, ya que, además de fallar asuntos de lato conocimiento, el legislador entrega al

mismo órgano jurisdiccional la ejecución de las sentencias y demás títulos con mérito ejecutivo.

Es así que en el presente proceso de reforma, orientado a proporcionar una mayor celeridad en la tramitación de los procedimientos, el legislador no quiso adoptar esta falencia de su predecesor. Es por ello que el legislador crea los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional, los cuales habrán de ser los órganos competentes antes los cuales se van a tramitar, en el futuro, todos los procedimientos de ejecución laboral. Excepto en aquellos lugares en que no existan éstos tribunales, en que, una vez ejecutoriada la sentencia, será el mismo Tribunal que la dictó el encargado de su ejecución.

3.2.2 Impulso Procesal.

Un segundo aspecto en el cual es posible notar el alejamiento entre ambos sistemas procesales se refiere a quien, de los sujetos procesales, se le entrega la carga de mantener el impulso de dicho proceso. Lo cual, como se verá luego, se encuentra restringido sólo a las ejecuciones basadas en sentencias laborales. Como ya se indicara previamente, con ésto se deja atrás el antiguo cumplimiento incidental del fallo.

En el actual procedimiento, que será objeto de la reforma, es la parte

ejecutante quien debe velar por mantener el impulso procesal, preocupándose de cumplir con las notificaciones a que la ley lo obliga, de efectuar cada una de las presentaciones necesarias para dar curso progresivo al juicio y exigir las rebeldías de la contraria, cuando así procediere. Lo señalado se explica, claramente, a través del actual artículo 460 y siguientes del Código del Trabajo, en los cuales se regula el procedimiento ejecutivo. En los referidos artículos, la forma en la cual se regula el procedimiento ejecutivo, no es más que la introducción de algunas modificaciones al procedimiento ejecutivo civil, regulado en el Título XIX del Libro I del Código de procedimiento Civil. En aquel código el impulso procesal es entregado plenamente a las partes litigantes, limitándose, con escasas excepciones, el Tribunal a un rol meramente pasivo. En cambio, las modificaciones introducidas en el nuevo procedimiento ejecutivo laboral, tienden a dejar atrás esta pasividad del órgano jurisdiccional. Como ya lo hemos señalado, la reforma al llevar al órgano jurisdiccional a ser el detentador de la obligación de dar movimiento al proceso, como lo señala el nuevo artículo 466 del Código del Trabajo, el cual, en su inciso 1º, expresa “Una vez ejecutoriada la sentencia y transcurrido el plazo señalado en el artículo 462, el tribunal ordenará el cumplimiento del fallo y lo remitirá, junto a sus antecedentes, dentro de quinto día al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, cuando ello fuere procedente, a fin de que éste continúe con la ejecución, de conformidad a las reglas de este párrafo”.

Además, en los siguientes artículos se señalan nuevos ejemplos de la

radicación del impulso procesal en manos del Tribunal, como en el nuevo artículo 467, “Iniciada la ejecución, el tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá ordenar a la Tesorería General de la República que retenga de las sumas que por concepto de devolución de impuestos a la renta corresponda restituir al ejecutado, el monto objeto de la ejecución, con sus reajustes, intereses y multas...”. Esta medida tendría un carácter cautelar, así, es posible apreciar como se le entrega al Tribunal la posibilidad de utilizar un nuevo medio de apremio introducido en la reforma, con el fin de obtener la efectiva satisfacción de la obligación que dio lugar a la ejecución.

3.2.3 Número de Excepciones.

En el proceso que habrá de reemplazar al que se encuentra en actual vigencia, podemos apreciar una considerable disminución en el número de excepciones que la ley le permite oponer al ejecutado. Es así que, según el nuevo artículo 470 del Código del Trabajo, el ejecutado, podrá interponer dentro del plazo de cinco días, desde que le sea notificada la liquidación de la deuda que realizó el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional, a través de su unidad de liquidación, únicamente las excepciones de pago de la deuda, remisión, novación y transacción. De este modo se reduce

considerablemente el espectro de defensas que puede emplear el ejecutado, ya que, anteriormente le era posible la interposición de todas las excepciones que contempla el Código de Procedimiento Civil, a propósito del juicio ejecutivo civil.

Como se ha visto, el legislador aspira, a través de las reformas introducidas, a asegurar a las partes la plena satisfacción de sus derechos, impidiendo que dilataciones excesivas los tornen en ilusorios.

3.2.4 Recurso de Apelación.

A propósito del recurso de apelación, resulta aún más notoria la intención del legislador de dar prioridad, en todo minuto, a la celeridad con que se habrá de tramitar este nuevo procedimiento. Según lo dispuesto en el nuevo artículo 472 del Código del Trabajo, “Las resoluciones que se dicten en los procedimientos regulados en este párrafo serán inapelables, salvo lo dispuesto en el artículo 470”, a diferencia de lo que ocurre con el actual procedimiento de ejecución, en el cual, al regirse por la normativa general civil, el recurso de apelación tiene una mayor aplicación. Es claro que, la exclusión parcial de dicho recurso tiene como finalidad evitar que se sobre dilate un procedimiento, que dada su naturaleza, debe contar con la mayor rapidez posible, lo que se ratifica con el excepcional caso del nuevo artículo

470, en que el recurso de apelación procede, pero en el sólo efecto devolutivo. Con ésta restricción del recurso se logra dar un mayor grado de especialidad al proceso mismo, ya que, como se había mencionado previamente, en el caso de Chile, a diferencia de lo que ocurre en España, no se contempla la existencia de un Tribunal especializado que pueda hacerse cargo de la tramitación de una eventual segunda instancia en materia laboral. Dado que el recurso de apelación se restringe enormemente, en la práctica debiera ser inusual la interposición de aquél, con lo cual se estará circunscribiendo, en gran medida, las contiendas laborales (aún cuando ello sea sólo en el caso de las ejecuciones) sólo a jueces que posean una mayor especialización en la vista de dichas materias, llegando la causa a un Tribunal Superior, de competencia común, sólo en excepcionales casos.

3.2.5 Nuevos Medios de Apremio.

Otro aspecto en el cual podemos encontrar una clara diferencia entre ambos procedimientos, es en la posibilidad que se abre de utilizar nuevos medios de apremio, como lo es en el, ya señalado, nuevo artículo 467 del Código del Trabajo, en que se entrega al Tribunal la posibilidad de, ya sea de

oficio o a petición de parte, ordenar a la Tesorería General de la República que retenga la devolución de Impuesto a la Renta del ejecutado, con la finalidad de dar cumplimiento con aquélla medida cautelar a las obligaciones que dieron lugar a la ejecución en trámite.

Otro nuevo apremio introducido por la reforma es el que encontramos en el nuevo artículo 468 del Código del Trabajo. Comienza el artículo haciendo referencia a la posibilidad que se le da a las partes de pactar el pago en cuotas, de la deuda que motivó el juicio ejecutivo, y si no se llegase a pagar una o más de las cuotas pactadas, se produce algo similar a lo que sucede en las tan usuales “cláusulas de aceleración” que emplean, generalmente, las entidades bancarias en sus contratos de mutuo. Dichas cláusulas no son más que una manera de caducar el plazo de forma convencional. En el caso del nuevo artículo 468, existiría una seudo cláusula de aceleración que la misma ley introduce en los pactos que celebren las partes. Y, como si fuera poco, se le da al juez la facultad de incrementar el saldo de la deuda hasta en un ciento cincuenta por ciento. Por lo tanto, es posible concluir que, en lo que respecta a los pactos que puedan celebrar las partes para pagar la deuda en cuotas, se trataría de especies de contratos, ya que, del acuerdo de voluntades entre las partes nace, por un lado la obligación de pagar las cuotas pactadas y, por el otro, el derecho a exigir su cumplimiento.

3.3 Títulos Ejecutivos

El juicio ejecutivo, es el medio a través del cual se busca la efectiva satisfacción del derecho que se ha invocado en juicio, o bien de un derecho que consta de forma indubitada e indubitable en un título al cual el legislador le reconoce una fuerza tal, como para servir de sustento a un procedimiento de ejecución.

Es así que la ley enumera de una forma, aparentemente, taxativa cuales han de ser los títulos que poseen esta fuerza ejecutiva, ésto es, que dan fe de forma incuestionable de la existencia de una obligación de índole laboral. Esta regulación taxativa se torna aparente, debido a que el legislador deja la puerta de entrada abierta a títulos diferentes de los regulados en el nuevo artículo 464 del Código del Trabajo, a través del último numeral de aquél, que será objeto de análisis el presente apartado.

En la reforma en estudio, estos títulos son enumerados en el nuevo artículo 464 del Código del Trabajo, y son los siguientes:

3.3.1 Las sentencias ejecutoriadas.

Cabe preguntarse que debemos entender por una sentencia ejecutoriada. Una sentencia se encuentra en este estado cuando ha concluido totalmente la

tramitación del proceso del cual proviene. Esto habrá de suceder cuando contra esta sentencia no procede ningún recurso que tenga por objeto modificarla o dejarla sin efecto. También ocurre ésto cuando, procediendo recursos en su contra, éstos fueron interpuestos pero rechazados. O bien, simplemente cuando, aunque la ley contemplaba la existencia de recursos en contra de la sentencia, éstos no fueron interpuestos dentro de los plazos que para ello contempla la norma.

En la práctica, el hecho de que una sentencia se encuentre ejecutoriada es constatado por el tribunal ante el cual se ventiló el litigio, mediante un “certificado de ejecutoria”.

En cuanto al título ejecutivo mismo, éste no comprende sólo la sentencia misma, si no que también las copias debidamente autorizadas de aquélla.

Además cabe hacer una reflexión sobre el alcance de este título ejecutivo. En el nuevo artículo 464 del Código del Trabajo se habla de “sentencias ejecutoriadas” a secas, sin hacer distingo alguno a su respecto. En el nuevo artículo 432 del Código del Trabajo, se señala como regla común, que, en lo no contemplado por el Código del Trabajo será aplicable lo dispuesto en los libros I y II del Código de Procedimiento Civil. Sin embargo, en el Código de Procedimiento Civil, las normas sobre títulos ejecutivos se encuentran en su libro III, excluído de todo uso supletorio, por lo cual no podemos entender que la norma se refiera expresamente tanto a sentencias definitivas como

interlocutorias, aunque, es de toda lógica que así sea, debido a la posibilidad cierta de que un proceso acabe con una sentencia interlocutoria, como podría ser aquella que falla un incidente de aquéllos que ponen término al proceso.

3.3.2 La Transacción, Conciliación y Avenimiento.

La transacción, conciliación y avenimiento que cumplan con las formalidades establecidas por la ley son los títulos ejecutivos contemplados en el numeral segundo del nuevo artículo 464 del Código del Trabajo. Respecto al primero de estos títulos ejecutivos, debemos señalar que se trata de un contrato regulado en los artículos 2.446 y siguientes del Código Civil. “Se trata de un medio autocompositivo de carácter extrajudicial, bilateral y no asistido, destinado a precaver un litigio eventual o a poner termino a un litigio pendiente, haciéndose las partes concesiones recíprocas.”⁷ Es de suma importancia que las concesiones que realizan las partes sean de carácter recíproco, ya que, de lo contrario no estaremos frente al contrato descrito en la ley, si no que degenerará en otra figura, tal como puede ser un allanamiento. Dado el efecto de cosa juzgada que la ley le atribuye en el artículo 2.460 del Código Civil, es indiscutible el mérito ejecutivo que le atañe, como medio equivalente a una sentencia judicial ejecutoriada.

⁷ MATURANA MIQUEL, Cristián. Derecho Procesal Orgánico. Santiago de Chile. Apuntes de Clase, año 2003, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Procesal. Página 17.

En cuanto a la conciliación, podemos señalar que encuentra su regulación en el nuevo artículo 453 N° 3 del Código del Trabajo. En dicho artículo se regula la forma en la que se habrá de realizar la audiencia preparatoria de un juicio laboral. En el punto tercero del artículo se consagra el llamado a conciliación que debe realizar el juez, una vez concluida la etapa de discusión. Se le establece al juez la obligación de proponer a las partes litigantes las bases para un posible acuerdo. Si llegase a producirse conciliación, se debe dejar constancia de ella en un acta, la que habrá de ser firmada tanto por los litigantes como por el juez de la causa y a esta acta la ley la reconoce como equivalente a una sentencia judicial ejecutoriada, por ello que su mérito ejecutivo resulta incuestionable.

Finalmente, en este numeral se hace mención al avenimiento. Cabe preguntarse que hemos de entender por este medio que no cuenta con una regulación legal sistemática, similar a la que se contempla respecto a los dos títulos previamente expuestos. Se lo ha definido como “el acuerdo que logran directamente las partes en virtud del cual le ponen término a un conflicto pendiente de resolución judicial, expresándolo así al tribunal que está conociendo de la causa.”⁸ Tal como se ha indicado, este título de ejecución carece de una regulación sistemática. En el artículo 434 N° 3 del Código de Procedimiento Civil nos encontramos con que se contempla como título ejecutivo al “acta de avenimiento pasada ante tribunal competente y autorizada por un ministro de fe o por dos testigos de actuación.” Dado lo

⁸ COLOMBO CAMPBELL, Juan. La Jurisdicción en el Derecho Chileno. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile. Año 1991. Página 20.

establecido en el nuevo artículo 432 del Código del Trabajo, la aplicación supletoria del Código de Procedimiento Civil se encuentra limitada a sus libros I y II, excluyéndose al III, que es el lugar en donde se ubica el antes aludido artículo, por lo cual, respecto al avenimiento, no se cuenta con una normativa que lo regule o defina, al menos, en el proceso laboral. De todos modos se le puede reconocer su carácter contractual al avenimiento, ya que, remitiéndonos a la definición doctrinaria citada, es un acuerdo de voluntades que los litigantes logran, poniendo en conocimiento de aquello al tribunal ante el cual se tramita el procedimiento. Según lo ya expuesto, no parece posible aplicar las exigencias establecidas en el Código de Procedimiento Civil al avenimiento celebrado al interior de un juicio laboral, debiendo ser suficiente con que exista este acuerdo de voluntades encaminado a poner término al litigio pendiente y que éste se haga constar al tribunal.

3.3.3 Los Finiquitos.

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. Frente a este título ejecutivo cabe señalar que estos funcionarios a que la ley hace alusión, a parte del Inspector del Trabajo, son el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, según lo señala el artículo 177 del Código del Trabajo. Además, incluye como eventuales ministros de fe al notario público de la localidad, el oficial del Registro Civil de la comuna o bien, el secretario municipal de la comuna correspondiente.

3.3.4 Las Actas.

Las actas firmadas por las partes, y autorizadas por los Inspectores del Trabajo y que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo. Este título ejecutivo puede estimarse que tiene su equivalente en el procedimiento ejecutivo civil, en cuanto éste señala como título ejecutivo las copias autorizadas de escrituras públicas. Si nos remontamos a lo señalado por el artículo 1.699 del Código Civil, tenemos que, una escritura pública no es más que un instrumento público que ha sido otorgado ante notario e incorporado en un protocolo o registro público.

En el mismo artículo se define que debemos entender por un instrumento

público o auténtico, diciéndonos que es el autorizado con las solemnidades legales por el competente funcionario. Es así que, en el caso del presente título ejecutivo estamos frente a un tipo de instrumento público, toda vez que los documentos señalados, para que adquieran fuerza ejecutiva, es necesario que cumplan con el requisito de haber sido autorizados ante un Inspector del Trabajo, quien es el competente funcionario en este caso.

Es así que estamos frente a unos instrumentos públicos ya reconocidos en la normativa aún vigente, propios del ámbito laboral y de seguridad social, a los que la ley reconoce mérito ejecutivo y que, en cuanto a su alcance probatorio, debemos entender plenamente aplicable la disposición general contenida en el artículo 1.700 del Código Civil. Este es un título ejecutivo que reviste una gran importancia, dado que tiende a acortar el plazo de tramitación de los procedimientos laborales, toda vez que es el modo en el cual constan los acuerdos a los cuales han arribado las partes durante el llamado a conciliación, que se produce al interior del juicio.

3.3.5 Instrumentos Colectivos.

Los originales de los instrumentos colectivos del 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.

Los instrumentos colectivos son producto de la negociación colectiva y fruto de la autonomía colectiva. Ellos son los contratos colectivos, los convenios colectivos y los fallos arbitrales. Estos instrumentos tienen un claro carácter normativo, ya que son una fuente del Derecho del Trabajo, y vienen a incorporar o complementar los derechos consagrados en los contratos individuales, pasando a ser parte integrante de ellos, subsistiendo sus cláusulas, aún después de haber expirado el plazo del instrumento colectivo. Los derechos incorporados por estos instrumentos colectivos, en Chile, tienden a mejorar la posición en que se hallan los trabajadores de forma individual y, además, les brindan un medio a través del cual obtener el cumplimiento de sus derechos, dado el carácter ejecutivo del cual el legislador ha dotado a estos instrumentos. Además, es posible sostener que los instrumentos colectivos tienen un efecto normativo impropio, toda vez que sobrepasan el efecto relativo de los contratos, produciendo efectos no sólo en los partícipes del proceso de negociación colectiva, si no que, además, en terceros no intervinientes en ella. Lo cual sucede en virtud de la facultad del empleador para extender los efectos de los instrumentos

colectivos a trabajadores no partícipes de la negociación.⁹

Las obligaciones que el empleador contrae en virtud de alguno de estos instrumentos colectivos, son las que se refiere este título ejecutivo.

Además, el legislador establece requisitos para una eventual ejecución basada en un instrumento colectivo, los cuales son comunes a aquéllos señalados a propósito de los juicios ejecutivos de carácter civil, por los artículos 437 y 438 del Código de Procedimiento Civil, en que se establece la necesidad de que la obligación sea actualmente exigible y además líquida.

En cuanto a estos requisitos de exigibilidad y liquidez de la obligación en virtud de la cual se ejecuta, dada su importancia, y tomando como ejemplo lo que acontece con el juicio ejecutivo civil, parece de toda lógica que debiesen ser comunes a todos los títulos ejecutivos que se tratan, lo cual no ocurre en el ámbito laboral, ya que, se los circunscribe sólo a este último título ejecutivo en comento.

3.3.6 Norma de Cierre.

Cualquier otro título a que las leyes laborales o de seguridad social

⁹ GUTIERREZ ROSA, Ximena. Fuentes del Derecho del Trabajo. Santiago de Chile. Apuntes de clase, año 2007, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad

otorguen fuerza ejecutiva. Con este último título se deja la puerta abierta para fundar ejecuciones en variados títulos que no necesariamente fueren contemplados por el legislador al momento de la redacción de las normas del Código del Trabajo.

Es la disposición de cierre que permite ampliar el espectro de eventuales títulos, restándole firmeza a lo taxativo de la enunciación de los títulos, lo cual asegura la vigencia posterior de la norma.

Dentro de este numeral es posible incluir a los acuerdos que las partes, según lo dispuesto en el nuevo artículo 468 del Código del Trabajo, pueden celebrar para pactar formas de pago de las obligaciones hechas valer en juicio.

Este pacto, ratificado por el juez de la causa, por expresa mención legal constituye un título ejecutivo para todos los efectos, llegando incluso a agravar aún más la situación del ejecutado, ya que el artículo nos dice que “...El no pago de una o más cuotas hará inmediatamente exigible el total de la deuda, facultándose al acreedor para que concurra ante el mismo tribunal, y dentro del plazo de sesenta días contado desde el incumplimiento, para que se ordene y cumpla el pago, pudiendo el juez incrementar el saldo de la deuda hasta en un ciento cincuenta por ciento...”

3.3.7 Carta de Aviso de Despido.

Carta de aviso de despido por la causal de necesidades de la empresa. Éste es otro de aquellos títulos que escapan a la enumeración, pretendidamente taxativa, que hace el nuevo artículo 464 del Código del Trabajo. Se trata de un nuevo título, introducido por la ley 20.087, que, al sustituir el inciso final de la letra a), del actual artículo 169 del Código del Trabajo, le da la calidad de título ejecutivo a la comunicación que el empleador debe enviar al trabajador, cuando invoque como causal de fin del contrato de trabajo, las necesidades de la empresa. Este nuevo inciso entrará en vigencia el 1° de Marzo del año 2008. En este caso las partes, también pueden acordar el fraccionamiento del pago de la indemnización, ratificado ante la Inspección del Trabajo, el simple incumplimiento del pacto hará exigible el total de la deuda.

Con esta modificación se hace necesario a los empleadores tomar conciencia respecto de su actuar, cuando deseen despedir a un trabajador, ya que, muchas veces, estas decisiones no son debidamente estudiadas, en toda su posible trascendencia. Ahora bien, con la entrada en vigencia de esta

modificación, el trabajador va a poder exigir el pago de los montos que el empleador le adeude, sirviéndole como título para la ejecución esta sola carta.

3.3.8 Pacto o Acuerdo de Pago en Cuotas.

Se trata de un nuevo título ejecutivo, al igual que el anterior, consagrado de forma separada a la efectuada en el nuevo artículo 464 del Código del Trabajo. El presente título fue objeto de una regulación íntegra, en cuanto a su forma y efectos, por parte del legislador, en el nuevo artículo 468 del Código del Trabajo.

En dicho artículo el legislador les da la posibilidad a las partes de acordar formas de pago en cuotas del crédito, lo cual habrá de constar en un pacto que debe ser ratificado ante el juez de la causa, y en las cuotas que se fijen en dicho pacto, se deberá estipular tanto los reajustes, como los intereses de los cuales será objeto la suma por la que se celebra el acuerdo.

Tal como se hizo referencia en forma previa, en el punto 2 del capítulo III, en este artículo se consagra un tipo de cláusula de caducidad del plazo que

tiene el deudor del acuerdo firmado, conocidas también como cláusulas de aceleración, con lo cual se le da cabida en el ámbito legal a una costumbre que tiene sus orígenes el mundo contractual mercantil.

3.3.9 Ley N° 17.322

En la ley N° 17.322, sobre Cobranza Judicial de Cotizaciones, Aportes y Multas de las Instituciones de Seguridad Social, se consagran una serie de títulos ejecutivos, que vienen a complementar a los regulados en el Código del Trabajo. Es en el artículo 4° de esta ley donde encontramos el listado de títulos ejecutivos extra Código que el legislador incorpora al sistema.

Este listado de títulos tiene la particularidad de no necesitar del patrocinio de un abogado para hacerlos valer en juicio, pudiendo el trabajador, sindicato o asociación gremial, comparecer de manera directa ante el Tribunal, con la finalidad de reclamar el cobro de sus cotizaciones previsionales o de seguridad social, por parte de las Instituciones correspondientes. Es por ello que, al tratarse de alguno de estos títulos, cobra una marcada importancia el principio de inmediación, que, como se ve, tiene una consagración legal muy anterior a la reforma que nos ocupa en el presente trabajo.

3.3.9.1 Las Actas.

Actas, firmadas por las partes, y autorizadas por los Inspectores del Trabajo, que den constancia de los acuerdos producidos antes éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo. El primero de estos títulos consiste en las Actas, firmadas por las partes, y autorizadas por los Inspectores del Trabajo, que den constancia de los acuerdos producidos antes éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo. Este título no merece mayor explicación, ya que, fue mencionado previamente, dado que es recogido por la Ley N° 20.087, pasando a formar parte del Código del Trabajo. Sólo una apreciación respecto a que, al tenor de la Ley N° 17.322, al invocarlo, sería perfectamente posible obviar el patrocinio de un abogado.

3.3.9.2 Sentencia Firme.

Sentencia firme dictada en juicio laboral que ordene el pago de

cotizaciones de seguridad social. Respecto al presente título, debemos recordar que, en el nuevo artículo 464 del Código del Trabajo, se enumera a las sentencias ejecutoriadas, de manera genérica. Es por ello que debemos entender que el presente título, más restrictivo en cuanto a su alcance, mantendrá en todo caso su vigencia, ya que, al igual que lo que sucede con el título anterior, releva al trabajador de la necesidad de un abogado patrocinante, siempre y cuando se trate de una sentencia de las características descritas por la ley.

3.3.9.3 Liquidación de Remuneraciones.

Liquidación de remuneraciones pagadas en la que conste la retención de las cotizaciones y certificado de la institución previsional correspondiente que establezca su no pago oportuno por el mismo período. Este título, a diferencia de los anteriores, provenientes de la Ley N° 17.322, no posee un símil dentro del Código del Trabajo. Tiene una íntima relación con el despido, ya que los empleadores, en palabras del legislador, al poner fin al contrato laboral por determinadas causales, están obligados a informar por escrito al trabajador del estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, debiendo adjuntar los comprobantes que lo justifiquen.

También debemos tener presente la obligación que el actual artículo 58 del Código del Trabajo impone al empleador, de deducir de las remuneraciones de los trabajadores las cotizaciones de seguridad social. Ya que es, precisamente, éste el cimiento sobre el cual se erige el presente título ejecutivo, que busca el resarcimiento del no cumplimiento de dicha obligación

3.3.9.4 Cualquier otro título a que las leyes den fuerza ejecutiva.

Nuevamente vemos como el legislador deja abierto el acceso a futuros nuevos títulos, en este caso, regulados fuera de la Ley N° 17.322, dada la ubicación de este título.

3.4 Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional.

Una de las más notorias modificaciones que se introducen a través de la reforma a nuestro Código del Trabajo, en relación al procedimiento ejecutivo, materia del presente capítulo, es la referente a la creación de nuevos tribunales.

Con la creación de estos nuevos tribunales, llamados Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional, en funcionamiento desde el 1º de Marzo del año 2006, se pretendió entregar a un órgano jurisdiccional especializado la etapa del cobro efectivo de la deuda, a través del reformado juicio ejecutivo. Es así, que en el nuevo artículo 466 del Código del Trabajo se establece “Una vez ejecutoriada la sentencia y transcurrido el plazo señalado en el artículo 462, el tribunal ordenará el cumplimiento del fallo y lo remitirá, junto a sus antecedentes, dentro de quinto día al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, cuando ello fuere procedente, a fin de que éste continúe con la ejecución, de conformidad a las reglas de este párrafo.” Es clara la importancia que cobran estos nuevos tribunales, ya que, por el alto número de causas laborales que se tramitan en los Tribunales Laborales, el retardo en su fallo se hace inevitable, agravando aún más, el hecho de hacerse cargo, también, de la fase de ejecución de lo resuelto. Al menos, al separar la fase ejecutiva en un nuevo órgano creado para tales efectos se tenderá a descongestionar en parte el sistema.

Pero, aún cuando se plantee ésto como un avance en la tramitación, al menos, en la fase de ejecución del litigio, la cantidad de tribunales que, en

general, se contemplaron en la reforma hace muy difícil esperar un real avance en los tiempos de resolución de los conflictos. Ello no es un problema que pase desapercibido, tanto es así que, incluso nuestra Corte Suprema se ha pronunciado al respecto en un informe a la Honorable Cámara de Diputados, de fecha 4 de Noviembre del año 2003, acápite A, número 2: “Se propone la creación de un número de tribunales especializados de primera instancia altamente insuficiente para los fines que se persiguen.

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

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

En su reemplazo, se propone crear 3 juzgados con un total de 17 jueces en la Región Metropolitana de Santiago, con competencia en la provincia de

Santiago, con excepción de las comuna de San Joaquín, La Granja, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo, lo cual importa, desde luego un aumento poco significativo de tribunales, que resultará insuficiente para atender debidamente el exceso de litigios que ingresan a estos tribunales.

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

A lo anterior se agrega que, si el juez ha de estar pendiente en cada juicio y asistiendo a cada audiencia única, no se ve cómo será ello posible en los juzgados de competencia común, en los que el juez también tiene otras obligaciones y responsabilidades.”¹⁰

En relación al funcionamiento mismo de estos nuevos tribunales, durante el año y 8 meses que llevan operando, resultan interesantes los datos aportados por don Juan Thomas Gajardo, Administrador de los Tribunales de

Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, quien, gentilmente, accedió a colaborar en la recopilación de información, de primera fuente, acerca del tema que nos ocupa en este apartado. En base a los antecedentes entregados por don Juan Thomas, el funcionamiento de estos tribunales gira en torno a “carpetas digitales”, que es el medio electrónico en el cual se almacenan todas las actuaciones que conforman lo que, anteriormente, daba origen a innumerables expedientes físicos. La primera ventaja observable en este modo de procesar la información es, sin dudas, la economía de recursos, ya que, una vez que la Reforma Laboral se halle en plena vigencia, la remisión de antecedentes desde los Tribunales Laborales a los de Cobranza no debiera significar más que una transferencia electrónica de datos, a través de la red. Una segunda ventaja, es la seguridad con la cual se maneja la información, ya que el hecho de usar formatos digitales, impide que puedan llevarse a cabo malas prácticas, por muchos años enraizadas en nuestros tribunales, como la pérdida u ocultamiento, ya sea de partes o de todo un expediente.

Dentro de todo este nuevo mundo digital, que promete traer consigo nuestro proceso de reforma, los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional han implementado una nomenclatura de las causas que ingresan, que, al margen de los objetivos que se pretendan lograr con la presente memoria, resultan de gran interés práctico, motivo por el cual se enumeran a continuación:

- Causas Tipo P: se refiere a aquellas causas que tienen como

¹⁰ MUÑOZ FUENTEALBA, Mónica Odette. El nuevo procedimiento laboral. Memoria (Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago de Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, año 2006.

fundamento de su demanda obligaciones previsionales, que tengan una fecha posterior al mes de Marzo del año 2006.

- Causas Tipo A: son las causas que tuvieren como fundamento obligaciones previsionales de una fecha anterior al mes de Marzo del año 2006 y que, además, no se encuentren en tramitación en algún Tribunal del Trabajo.
- Causas Tipo L: son todas las que se fundan en obligaciones laborales propiamente tal y que se busca su ejecución forzada.
- Causas Tipo E: se refiere a las que nacen en virtud de exhortos.
- Causas Tipo R: se trata de los reclamos que puedan efectuar, directamente, ya sea trabajadores o asociaciones gremiales, mediante formularios, puestos a su disposición en los Tribunales de Cobranza. Dichos reclamos dan origen a una resolución, la cual es remitida a la entidad previsional respectiva, con la finalidad de que emita un informe, o bien inicie un proceso de cobro, por medio del mismo tribunal.
- Causas Tipo C: se trata de las causas de cumplimiento incidental, que en la práctica, una vez que entre en vigencia, en forma íntegra la reforma, se iniciarán de oficio, mediante el envío electrónico de los antecedentes.

La nomenclatura citada es la que da origen a la numeración de las causas al interior de los Tribunales, comenzando ésta con la letra que corresponda, seguida del número de Rol Interno del Tribunal, conocido como RIT.

En cuanto a los plazos de tramitación de causas, es interesante señalar que, en la actualidad, éstos son muy breves, dictándose la mayoría de las resoluciones dentro de las 48 horas siguientes a la presentación de escritos. Un dato relevante al respecto es considerar que ingresan del orden de 1000 escritos al día.

Por otra parte, el tiempo que se tarda en proveer una demanda gira en torno a los 3 días. Según un cálculo estimativo de don Juan Thomas, cerca del 40% de las causas se fallan dentro de 6 meses.

Sin embargo, estas cifras no son del todo alentadoras, ya que, para lograr este rendimiento, el personal que se desempeña en los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional se ha visto obligado a extender sus jornadas laborales, dada la excesiva carga de trabajo que ya están experimentando. Es por ello que sus temores, ante un colapso, al momento en que entren en funciones el resto de los tribunales contemplados por la reforma, son, claramente justificados. Recordemos, que aún no reciben causas del tipo C, que es de esperar, sean uno de los tipos más abundantes.

Como dato estadístico cierto, es posible señalar que el incremento de carga de trabajo en los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional ha sido progresivo y sostenido en el tiempo. Así, en el período comprendido entre el mes de Enero y Agosto del presente año han ingresado 46.675 causas, frente

a las 20.631 de igual período en el año 2006, reflejando un incremento del 126.24%. En el caso de las causas terminadas, esta cifra es aún más decidora, ya que en el periodo ya mencionado correspondiente al año 2006, se llegó a 3.888 causas, muy por debajo de las 160.461 causas terminadas en igual período durante este año.¹¹ Estas cifras, elevadas por decir lo menos, resultan alarmantes, al considerar que, como ya fue dicho, nuestro proceso de reforma aún no se encuentra completamente implementado, por lo que la cantidad de causas debiera sufrir un incremento todavía mayor a partir del mes de Marzo del año 2008.

Cabe recordar que la intervención de los Tribunales de Cobranza queda supeditada a la actuación de oficio realizada por el tribunal ordinario ante el cual se ha tramitado la causa, ya que son éstos quienes deben remitirles la sentencia ejecutoriada, si ésta no ha sido cumplida dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que fue dictada, para que los Tribunales de Cobranza continúen con la fase de ejecución. Dicha fase de ejecución contempla la plena vigencia del principio de oficialidad dentro de su tramitación.

Esta oficialidad en el actuar de los Tribunales de Cobranza, en atención al gran énfasis que el legislador aplicó a su regulación, puede llegar a dar la impresión de que es la regla general. Sin embargo ello queda completamente restringido por el nuevo artículo 473 del Código del Trabajo. Este señala

¹¹ Información estadística interna Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional. Santiago de Chile. Septiembre de 2007.

que, si se trata de un título ejecutivo diferente a una sentencia judicial ejecutoriada, ninguna de las modificaciones procesales introducidas por la reforma, en análisis, serán aplicables, ya que se rigen por las normas generales de las ejecuciones civiles, contenidas por el Código de Procedimiento Civil, a propósito del juicio ejecutivo.

Un punto en el cual se extraña una mayor previsión, por parte del legislador, es el relativo a la existencia de algún recurso, a través, del cual se exija a los tribunales que, actuando de oficio, lo hagan dentro de los plazos contemplados por la ley.

Es de esperarse que aquéllo no sea fuente de excesivas dilataciones en la tramitación de los procesos.

Ya hemos visto como se obstaculiza un sistema procesal recién implementado, como es lo acontecido con nuestros tribunales de familia, que pese a las buenas intenciones del legislador al momento de su creación, en aras de disminuir los tiempos de tramitación de las causas, la práctica los ha llevado actualmente a un colapso en sus tiempos de fijación de audiencias, pasando meses desde el ingreso de una demanda hasta que ésta dé lugar a la audiencia preparatoria.

Sin embargo, y a modo de epítome, la creación de estos nuevos tribunales significó un importante avance, que, es de esperar contribuya

descongestionando a los juzgados laborales que sustancian las causas ordinarias laborales, al no encargarse ya de su fase ejecutiva.

CONCLUSIONES

De acuerdo al estado actual del proceso de reforma que vivirá nuestro sistema Procesal Laboral, es notoria, como se ha señalado, la gran cantidad de asperezas que aún presenta su puesta en marcha. Tanto es así que su entrada en vigencia ha sido aplazada en un año, mostrando claramente con ello, un signo de preocupación en el legislador.

Es así que nos encontramos con un poder legislativo enfocado en lograr el pleno funcionamiento de todos los engranajes necesarios para que no seamos testigos de cómo, las buenas intenciones que se pudieron tener al concebir esta reforma, sucumban a la sombra del fantasma de la sobrecarga judicial, tan arraigado, lamentablemente, en nuestra justicia. Es esperable que, todas estas falencias que se pueden apreciar en el nuevo sistema sean tratadas en su fase previa, sin tener que, una vez más, subsanarlas de acuerdo a lo que la misma vida práctica arroje, ya que ello sólo creará mayores desconfianzas en la eficiencia de la justicia, por parte de la población.

Sólo nos queda esperar que las decisiones que se han adoptado sean las correctas, que los errores que, como se pudieron apreciar de la lectura de la presente memoria, sean resueltos, ya que la modificación de todo un sistema procesal no tiene por finalidad crear grandes discusiones teóricas, acerca de tal o cual ha de ser trasfondo jurídico. Las nuevas formas e instituciones

creadas son sólo herramientas puestas al servicio de las personas, siendo ellas quienes han de estar en mente de todo quien proponga algún cambio, por más mínimo que parezca, a los medios de los que aquéllas disponen para alcanzar una justa cautela de sus derechos y una real satisfacción de sus pretensiones.

BIBLIOGRAFÍA

1. COLOMBO CAMPBELL, Juan. La Jurisdicción en el Derecho Chileno. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile. Año 1991. 64 p.
2. COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Buenos Aires, Argentina. Editorial Depalma. Año 1958. 524 p.
3. GAMONAL CONTRERAS, Sergio. Ciudadanía en la empresa o los derechos fundamentales inespecíficos. Montevideo, Uruguay. Fundación de Cultura Universitaria. Año 2004. 77 p.
4. GAMONAL CONTRERAS, Sergio. Introducción al Derecho del Trabajo. Santiago de Chile. Editorial Jurídica Conosur Ltda. Año 1998. 231 p.
5. HALPERN MONTECINO, Cecily. Los procedimientos especiales en la nueva justicia del trabajo. Santiago de Chile. Colegio de Abogados de Chile A.G. Año 2005. 53 p.
6. HUMERES NOGUER, Héctor. El nuevo Procedimiento Ordinario Laboral. Revista Laboral Chilena. (152): 78-89, Diciembre 2006.
7. MATURANA MIQUEL, Cristián. La debida, pronta y eficiente

solución de los conflictos laborales. La semana jurídica. (343): 3, junio 2007.

8. MATURANA MIQUEL, Cristián. Derecho Procesal Orgánico. Santiago de Chile. Apuntes de Clase, año 2003a, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Procesal. 295 p.
9. MATURANA MIQUEL, Cristián. Los órganos jurisdiccionales, los árbitros. Los auxiliares de la administración de justicia y los abogados. Santiago de Chile. Apuntes de Clase, año 2003b, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Procesal. 197 p.
10. MUÑOZ FUENTEALBA, Mónica Odette. El nuevo procedimiento laboral. Memoria (Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago de Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, año 2006. 78 h.
11. MEJÍA VIEDMAN, Sergio. Reformas laborales: su contenido e impacto en la empresa. Santiago de Chile. Editorial Jurídica Conosur Ltda. Año 2001. 448 p.
12. NOTICIAS JURÍDICAS. Real decreto legislativo 2/1995, de 7 de Abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. [en línea] <http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg2-1995.html> [consulta: 22 de Noviembre 2006].
13. PALAVECINO, Claudio. Nueva ¿Justicia? Laboral. La semana jurídica. (323): 3, enero 2007.

- 14.**PALAVECINO, Claudio. El sueño de la razón. Genealogía de los falsos procesos. La semana jurídica. (341): 2, mayo 2007.
- 15.**PALAVECINO, Claudio. Sistema Inquisitivo y Democracia. La semana jurídica. (345): 2, junio 2007.
- 16.**PEREIRA ANABALÓN, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Santiago de Chile. Editorial Jurídica Conosur Ltda.. Año 1961. 269 p.
- 17.**PERILINIO PODUJE, Pablo y TORREALBA NARDECCHIA, Mariano. Evolución y perspectivas del procedimiento laboral actual y análisis de la implementación del juicio oral en nuestra legislación. Memoria (Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago de Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, año 2005. 179 h.
- 18.**THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio. Manual de Derecho del Trabajo. 3ª edición. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile. Año 1998. Tomo II, Colección Manuales Jurídicos, N° 92. 446 p.
- 19.**TORRES M., Carlos Alberto. Manual Práctico de Procedimiento Laboral. Santiago de Chile. Sociedad Editora Metropolitana. Año 1995. 223 p.
- 20.**TRAMITACION DE PROYECTOS - CONGRESO NACIONAL DE CHILE. Boletín N° 4.814-13. [en línea] <<http://sil.senado.cl/pags/index.html>> [consulta: 2 octubre 2007].

ANEXO I

Resulta interesante incluir en esta obra un proyecto de ley, en actual tramitación en nuestro Congreso, en el cual se introducen una serie de modificaciones a la ley N° 20.087, que incorpora las reformas a nuestro Código del Trabajo, que han sido objeto de análisis previamente.

El referido proyecto de ley no fue considerado en las apreciaciones que integran el cuerpo de la presente memoria, dado lo incierto que resulta su texto definitivo, pudiendo ser objeto de indicaciones o, derechamente, no ser aprobado en el trámite legislativo.

El texto del proyecto de ley, contenido en el Boletín número 4.814-13, al día 2 de octubre del año 2007, es el que, a continuación, se transcribe de forma íntegra:

Oficio N° 7027

VALPARAÍSO, 2 de octubre de 2007

A S.E. EL
PRESIDENTE DEL
H. SENADO

Con motivo de la Mensaje, Informes y demás antecedentes que tengo a honra pasar a manos de V.E., la Cámara de Diputados ha tenido a bien prestar su aprobación al siguiente

PROYECTO DE LEY:

" Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones a las disposiciones del Código del Trabajo contenidas en la ley N° 20.087:

- 1.- Modifícase el artículo 429 en los siguientes términos:
 - a) Agrégase en el inciso primero, antes de las expresiones “aquellas que considere inconducentes”, la frase “mediante resolución fundada”.
 - b) Sustitúyese en el inciso segundo la disyunción “o” por la conjunción “y”.
- 2.- Suprímese la oración final del inciso sexto del artículo 436.
- 3.- Agrégase en el artículo 433, sustituyendo el punto final (.) por un punto seguido, la siguiente oración: “ En este caso el administrador del tribunal deberá dejar constancia escrita de la forma en que se realizó dicha actuación.”.

4.- Introdúcese el siguiente artículo 439 bis:

“Artículo 439 bis.-Cualquier juzgado de competencia laboral podrá decretar diligencias para cumplirse directamente dentro de la Región, sin necesidad de exhorto.”.

5.- Sustitúyese en el artículo 443 la expresión “sólo” por la siguiente: “preferentemente”.

6.- Modifícase el artículo 444 en los siguientes términos:

a) Agrégase al final del inciso primero, suprimiendo el punto final, la siguiente frase: “en términos suficientes para garantizar el monto de lo demandado.”.

b) Intercálase el siguiente inciso segundo pasando los actuales segundo, tercero y cuarto a ser tercero, cuarto y quinto, respectivamente:

“ Con todo, las medidas cautelares que el juez decrete deberán ser proporcionales a la cuantía del juicio.”.

c) Sustitúyese en el inciso tercero, que ha pasado a ser cuarto, la expresión “demandado” por “demandante”.

7.- Intercálanse en el número 4.- del artículo 446, entre la palabra “clara” y los términos “de los hechos”, las expresiones “y circunstanciada”.

8.- Suprímese en el inciso primero del artículo 448, eliminando la coma que la precede, la frase final “aunque procedan de distintos títulos”.

9.- Sustitúyense, en el inciso primero del artículo 451, las expresiones “treinta” y “diez” por “treinta y cinco” y “quince”, respectivamente.

10.- Reemplázase el artículo 452 por el siguiente:

“Artículo 452.- El demandado deberá contestar la demanda por escrito con a lo menos cinco días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria.

La contestación deberá contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho en los que se

sustenta, las excepciones y/o demanda reconvenicional que se deduzca, así como también deberá pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta.

La reconvenición sólo será procedente cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que esté íntimamente ligada a ella.

La reconvenición deberá contener las menciones a que se refiere el artículo 446 y se tramitará conjuntamente con la demanda.”.

11.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 453:

a) Reemplázase su número 1) por el siguiente:

“ 1) La audiencia preparatoria comenzará con la relación somera que hará el juez de los contenidos de la demanda, así como de la contestación y, en su caso, de la demanda reconvenicional y de las excepciones, si éstas hubieren sido deducidas por el demandado en los plazos establecidos en el artículo 452.

A continuación, el juez procederá a conferir traslado para la contestación de la demanda reconvenicional y de las excepciones, en su caso.

Una vez evacuado el traslado por la parte demandante, el tribunal deberá pronunciarse de inmediato respecto de las excepciones de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción o aquella en que se reclame del procedimiento, siempre que su fallo pueda fundarse en antecedentes que consten en el proceso o que sean de pública notoriedad. En los casos en que ello sea procedente, se suspenderá la audiencia por el plazo de cinco días, a fin de que se subsanen los defectos u omisiones, bajo el apercibimiento de no continuarse adelante con el juicio.

Las restantes excepciones se tramitarán conjuntamente y se fallarán en la sentencia definitiva.

La resolución que se pronuncie sobre las excepciones de incompetencia del tribunal, caducidad y prescripción, deberá ser fundada y sólo será susceptible de apelación aquella que las acoja.

Cuando el demandado no contestare la demanda, o de hacerlo no negare en ella algunos de los hechos contenidos en la demanda, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos.

Si el demandado se allanare a una parte de la demanda y se

opusiera a otras, se continuará con el curso de la demanda sólo en la parte en que hubo oposición. Para estos efectos, el tribunal deberá establecer los hechos sobre los cuales hubo conformidad, estimándose esta resolución como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, procediendo el tribunal respecto de ella conforme a lo dispuesto en el artículo 462.”.

b) Elimínase su número 2), pasando el actual número 3) a ser 2) y así correlativamente.

c) Intercálase en el primer párrafo de su número 5), que pasa a ser 4), entre la palabra “resolverá” y la preposición “en”, el término “fundadamente”, y sustitúyese el párrafo cuarto por el siguiente:

“La prueba documental sólo se podrá presentar en la audiencia preparatoria, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 446. Sin embargo, deberá presentarse conjuntamente con la demanda, aquella que dé cuenta de las actuaciones administrativas que se refieran a los hechos contenidos en esa.”.

d) Agrégase al final del párrafo quinto de su número 9), que pasa a ser 8), reemplazando el punto aparte (.) por uno seguido, lo siguiente:

“Si el oficio o informe de perito no fuere evacuado antes de la audiencia y su contenido fuere relevante para la resolución del asunto, el juez deberá dentro de la misma audiencia, tomar las medidas inmediatas que fueren necesarias para su aportación en ella. Si al término de esta audiencia dichas diligencias no se hubieren cumplido, el Tribunal fijará para ese solo efecto una nueva audiencia, que deberá llevarse a cabo dentro de tercero día.”.

e) Agrégase el siguiente número 10, nuevo:

“Se levantará una breve acta de la audiencia que sólo contendrá la indicación del lugar, fecha y tribunal, los comparecientes que concurren a ella, la hora de inicio y término de la audiencia, la resolución que recae sobre las excepciones opuestas, los hechos que deberán acreditarse e individualización de los testigos que depondrán respecto a éstos, y, en su caso, la resolución a que se refiere el párrafo final del número 1) de este artículo.”.

12.- Agrégase el siguiente número 9), nuevo, en el artículo 454:

“Si una de las partes alegare entorpecimiento en el caso de la

imposibilidad de comparecencia de quien fuere citado a la diligencia de confesión, deberá acreditarlo al invocarla, debiendo resolverse el incidente en la misma audiencia. Sólo podrá aceptarse cuando se invocaren hechos sobrevinientes y de carácter grave, en cuyo caso, deberá el juez adoptar las medidas inmediatas que fueren necesarias para su realización a la mayor brevedad, notificándose a las partes en el acto.”.

13.- Suprímese en el inciso primero del artículo 457 la oración final que señala: “ En esta segunda alternativa, el juez deberá anunciar las bases fundamentales del fallo al término de la referida audiencia.”.

14.- Sustitúyese el número 4.- del artículo 459 por el siguiente:

“4.- El análisis de la prueba aportada que le lleva a estimar como probados los hechos en que funda su decisión.”.

15.- Sustitúyese el artículo 468 por el siguiente:

“Artículo 468.- En el caso que las partes acordaren una forma de pago del crédito perseguido en la causa, el pacto correspondiente deberá ser ratificado ante el juez de la causa y la o las cuotas acordadas deberán consignar los reajustes e intereses del período. El pacto así ratificado, tendrá mérito ejecutivo para todos los efectos legales.

El no pago de una o más cuotas hará inmediatamente exigible el total de la deuda, facultándose al acreedor para que concurra ante el mismo tribunal, dentro del plazo de sesenta días contado desde el incumplimiento, para que se ordene el pago, pudiendo el juez incrementar el saldo de la deuda hasta en un ciento cincuenta por ciento.

La resolución que establece el incremento se tramitará incidentalmente. Lo mismo se aplicará al incremento fijado por el juez en conformidad al artículo 169 de este Código.”.

16.- Sustitúyese el artículo 475 por el siguiente:

“Artículo 475.- La reposición interpuesta en una audiencia deberá formularse verbalmente y resolverse en el acto.

La reposición que recaiga en resolución dictada fuera de audiencia, deberá presentarse dentro de tercero día de notificada la resolución que se impugna, a menos que dentro de dicho término tenga lugar una audiencia, en cuyo caso deberá interponerse al iniciarse ésta.”.

17.- Modifícase el artículo 476 en el siguiente sentido:

a) Suprímese en el inciso primero la palabra “laboral”.

b) Sustitúyese la oración final del inciso segundo por la siguiente:

“ El juez, por resolución fundada, podrá requerir la constitución de garantía suficiente respecto del monto al que ha sido sentenciado el apelante.”.

18.- Sustitúyese el artículo 477 por el siguiente:

“Artículo 477.- Tratándose de las sentencias definitivas de primera instancia, el recurso de apelación sólo podrá tener por fundamento las causales siguientes:

a) Haber sido pronunciada con infracción de garantías constitucionales, de tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes o de normas legales que influyan sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

b) Haber sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

c) Ser necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

d) Haber sido pronunciada la sentencia por un tribunal incompetente.

e) Haber sido pronunciada por un juez legalmente implicado, o cuya recusación esté pendiente o haya sido declarada por tribunal competente.

f) Haber sido dictada ultra petita, esto es, otorgando más de lo pedido por las partes, o extendiéndola a puntos no sometidos a la decisión del tribunal.

g) Haber sido dictada con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, de este Código, según corresponda.

h) Haber sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada, siempre que ésta se haya alegado oportunamente en el juicio.

i) Contener decisiones contradictorias.

El tribunal de alzada que acoja una apelación que ha tenido

como fundamento las causales previstas en las letras a),b),c), f), g), h) e i) deberá dictar la sentencia que corresponde con arreglo a la ley. Si la apelación acogida ha tenido como fundamento las causales previstas en las letras d) y e), el tribunal de alzada, en la misma resolución, determinará el estado en que queda el proceso y la remisión de sus antecedentes para su conocimiento al tribunal correspondiente.

Si el objeto de la apelación fuere revisar la sentencia de primera instancia, en razón de haber sido dictada con infracción de garantías constitucionales o de tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes, su conocimiento corresponderá a la Corte Suprema, en cuyo caso su interposición, plazo, tramitación y resolución se regirá por las normas del recurso de casación en el fondo previstas en el Título XIX del Libro III del Código de Procedimiento Civil.

Si un recurso se fundare en distintas causales, y por aplicación de las reglas contempladas en el inciso precedente, correspondiere el conocimiento de al menos una de ellas a la Corte Suprema, ésta se pronunciará sobre todas. Lo mismo sucederá si se dedujeren distintos recursos de apelación contra la sentencia, y entre las causales que los fundaren hubiere una respecto de la cual correspondiere pronunciarse a la Corte Suprema. En ambos casos, la interposición, plazo, tramitación y resolución se regirá por las normas señaladas en el inciso anterior.

Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y conocimiento en la Corte Suprema.

19.- Sustitúyese el inciso primero del artículo 478 por el siguiente:

“Artículo 478.- La apelación deberá interponerse en el plazo de cinco días contado desde la notificación de la respectiva resolución a la parte que la entabla, salvo cuando corresponda su conocimiento a la Corte Suprema, caso en el cual se estará a lo señalado en el inciso penúltimo del artículo anterior. El apelante, al deducir el recurso, deberá fundarlo precisando las consideraciones de hecho y de derecho que lo justifican, de acuerdo a la causal en cuya virtud recurre y, además, las peticiones concretas que formula al tribunal de alzada.”.

20.- Sustitúyese el inciso segundo del artículo 479 por el siguiente:

“Concedido el recurso, las partes se considerarán emplazadas en segunda instancia, y el tribunal remitirá copia al tribunal de alzada de la

resolución que se impugna por su intermedio, del registro de audio y de los escritos relativos a la apelación deducida. No obstante lo anterior, el tribunal de alzada sólo lo declarará admisible si reúne los requisitos establecidos en el artículo 478.”.

21.- Sustitúyese el artículo 480 por el siguiente:

“Artículo 480.- En la audiencia, las partes efectuarán sus alegaciones sin previa relación.

El alegato de cada parte no podrá exceder de treinta minutos.

En segunda instancia no será admisible prueba alguna.”.

22.- Sustitúyese el artículo 483 por el siguiente:

“Artículo 483.- La Corte que conozca del recurso, deberá invalidar de oficio la sentencia apelada cuando aparezca de manifiesto que se ha faltado a un trámite o diligencia que tenga el carácter de esencial o que influya en lo dispositivo del fallo. En el mismo fallo señalará el estado en que debe quedar el proceso y devolverá la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución.

Si los errores de la sentencia no influyeren en su parte dispositiva, la Corte podrá corregir los que advirtiere durante el conocimiento de la apelación.

Si de los antecedentes de la causa apareciere que el tribunal de primera instancia ha omitido pronunciarse sobre alguna acción o excepción hecha valer en el juicio, la Corte se pronunciará sobre ella.

Podrá, asimismo, fallar las cuestiones tratadas en primera instancia y sobre las cuales no se haya pronunciado la sentencia por ser incompatibles con lo resuelto, siempre que de los antecedentes que obran en su poder, consten los elementos necesarios para ello. En caso contrario, procederá en la forma señalada en el inciso primero.”.

23.- Suprímese el artículo 484.

24.- Sustitúyese el inciso segundo del artículo 490 por el siguiente:

“ En el caso que no los contenga, se concederá un plazo fatal de cinco días para su incorporación.”.

25.- Sustitúyese en el artículo 494 la expresión “quinto” por

“décimo”.

26.- Sustitúyese en el artículo 496 la frase final “se aplicará el procedimiento que a continuación se señala.”, por lo siguiente: “el trabajador podrá optar por el procedimiento de aplicación general regulado en el Párrafo 3° del presente Título, o por el monitorio que se regula a continuación.”.

27.- Reemplázase el artículo 497 por el siguiente:

“Artículo 497.- En caso de que el trabajador opte por el procedimiento monitorio, será necesario que previo al inicio de la acción judicial se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda, la que deberá fijar día y hora para la realización del comparendo respectivo, al momento de ingresarse dicha reclamación.

Se exceptúan de esta exigencia las acciones referentes a las materias reguladas por el artículo 201 de este Código.

La citación al comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo se hará mediante carta certificada, en los términos del artículo 508, o por funcionario de dicho organismo, quien actuará en calidad de ministro de fe, para todos los efectos legales. En este caso, deberá entregarse personalmente dicha citación al empleador o, en caso de no ser posible, a persona adulta que se encuentre en el domicilio del reclamado.

Las partes deberán concurrir al comparendo de conciliación con los instrumentos probatorios de que dispongan, tales como contrato de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualesquier otros que estimen pertinentes.

Se levantará acta de todo lo obrado en el comparendo, entregándose copia autorizada a las partes que asistan.”.

28.- Sustitúyese el artículo 498 por el siguiente:

“Artículo 498.- En caso que el reclamante no se presentare al comparendo, estando legalmente citado, se pondrá término a dicha instancia, archivándose los antecedentes.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, el trabajador podrá accionar judicialmente conforme a las reglas del procedimiento de aplicación general regulado en el Párrafo 3° del presente Título.”.

29.- Reemplázase el artículo 499 por el siguiente:

“Artículo 499.- Si no se produjere conciliación entre las partes o ésta fuere parcial, como asimismo en el caso que el reclamado no concurre al comparendo, el trabajador podrá interponer demanda ante el juez del trabajo competente, dentro del plazo establecido en los artículos 168 y 201 de este Código, según corresponda.

La demanda deberá interponerse por escrito y contener las menciones a que se refiere el artículo 446 de este Código.

Deberá acompañarse a ella el acta levantada en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo y los documentos presentados en éste. Esta exigencia no regirá en el caso de la acción emanada del artículo 201.”.

30.- Reemplázase el artículo 500 por el siguiente:

“Artículo 500.- En caso que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente. En caso contrario las rechazará de plano.

Las partes sólo podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de diez días hábiles contado desde su notificación, sin que proceda en contra de ella ningún otro recurso.

La notificación al demandado se practicará conforme a las reglas generales.

En todo caso, en la notificación se hará constar los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea.

Presentada la reclamación dentro de plazo, el juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a su presentación.

Si el empleador reclama parcialmente de la resolución que acoge las pretensiones del trabajador, se aplicará lo establecido en el artículo 462.”.

31.- Reemplázase el artículo 501 por el siguiente:

“Artículo 501.- Las partes deberán asistir a la audiencia con todos sus medios de prueba y, en caso de comparecer a través de mandatario, éste deberá estar expresamente revestido de la facultad de transigir.

La audiencia tendrá lugar con sólo la parte que asista.

El juez deberá dictar sentencia al término de la audiencia, la

que deberá contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459.”.

32.- Sustitúyese el artículo 502 por el siguiente:

“Artículo 502.- En contra de la sentencia definitiva sólo se podrá interponer el recurso de apelación conforme a lo establecido en el artículo 477, con excepción de su letra c). La sentencia de segunda instancia no será susceptible de recurso alguno.”.

33.- Sustitúyense los incisos cuarto, quinto y sexto del artículo 503 por los siguientes:

“Admitida la reclamación a tramitación, previa verificación de los requisitos señalados en el inciso anterior, el juez deberá citar a las partes, mediante carta certificada, a una única audiencia, la que deberá realizarse dentro del plazo de quince días contados desde la presentación de aquélla.

El juez dictará sentencia al término de la audiencia, la que deberá contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459.

En contra de la sentencia que se dicte en este procedimiento se podrá recurrir conforme lo establecido en el artículo 502 del presente Código.”.

Artículo transitorio.- Las causas que se hubieren iniciado antes de la entrada en vigencia de la ley N° 20.087, seguirán sustanciándose conforme al procedimiento con el que se iniciaron, hasta la dictación de la sentencia de término.”.

Hago presente a V.E. que los números 4 y 18 del artículo único del proyecto fueron aprobados en general con el voto a favor de 95 Diputados, de 120 en ejercicio, y, en particular, con el voto a favor de 82 Diputados, de 118 en ejercicio, dándose cumplimiento a lo preceptuado en el inciso segundo del artículo 66 de la Constitución Política de la República.

Dios guarde a V.E.

PATRICIO WALKER PRIETO
Presidente de la Cámara de Diputados

ADRIÁN ÁLVAREZ ÁLVAREZ
Secretario Accidental de la Cámara de Diputados¹²

¹² TRAMITACION DE PROYECTOS - CONGRESO NACIONAL DE CHILE. Boletín N° 4.814-13. [en línea] <<http://sil.senado.cl/pags/index.html>> [consulta: 2 octubre 2007].

ANEXO II

CORTE SUPREMA AUTO ACORDADO SOBRE MINISTROS DE FE Y REGULACIÓN DE COSTAS DE LOS JUZGADOS DE COBRANZA LABORAL

En Santiago, a veintisiete de Junio de dos mil seis.

Reunido el Tribunal Pleno de la Corte Suprema de Justicia de la República de Chile, presidido por su titular, don Enrique Tapia Witting y con la asistencia de los ministros señores Gálvez, Rodríguez Ariztía, Álvarez, Marín, Medina, Juica, señorita Morales, señores Oyarzún, Rodríguez Espoz, Ballesteros, Muñoz, señora Herreros y el ministro suplente señor Torres, teniendo en consideración las modificaciones dispuestas por las leyes N° 20.022 y 20.023, que, entre otros aspectos, establece nuevas normas para el procedimiento de cobranza ejecutiva de créditos laborales y previsionales, todo lo que importa efectuar adecuaciones en las estructuras, procedimientos y modalidades de gestión, que es preciso coordinar, evitando dilaciones e inconvenientes que pueden repercutir en una eficiente y eficaz administración de justicia, en ejercicio de las facultades económicas de que se encuentra investida esta Corte y en conformidad a lo establecido en los artículos 82 de la Constitución Política de la República y 96 N° 4 del Código Orgánico de Tribunales, acordó dictar el siguiente Auto Acordado: 1°. Normativa aplicable a los ministros de fe. Teniendo presente lo dispuesto en los artículos 12 y 8° transitorio de la ley 20.022 y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 389-G del Código Orgánico de Tribunales, y sin perjuicio de lo normado en el artículo 2° transitorio de la ley 20.023, en las dependencias de los tribunales, las funciones propias de ministro de fe se encomiendan al funcionario que se desempeñe como jefe de la Unidad de Administración de Causas de los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional, a quienes les serán aplicables, en lo que fueren pertinentes, las

disposiciones del Auto Acordado de esta Corte Suprema que imparte instrucciones sobre las funciones de ministros de fe en los Juzgados de Garantía y Tribunales Orales, de siete de diciembre de dos mil y sus modificaciones. 2°. Autorización para designar ministros de fe. Se autoriza al Comité de Jueces, en los términos antes indicados y mediante decreto económico fundado, la designación como ministros de fe, para actuaciones precisas y determinadas, a los funcionarios que se desempeñen como Jefes de las Unidades de Servicios y de Atención de Público. 3°. Notificaciones en dependencias del Juzgado. El ministro de fe a que se refiere el artículo 389-G del Código Orgánico de Tribunales, podrá ser autorizado, mediante el procedimiento expresado en el numeral anterior, para efectuar notificaciones personales en las dependencias del Juzgado, sin que ello importe alterar la norma general de gratuidad de las gestiones judiciales. 4°. Notificaciones. El Centro de Notificaciones del Centro de Justicia de Santiago verificará las notificaciones que corresponda a la tramitación de los procesos sustanciados por los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago y San Miguel, siendo aplicable a estos tribunales, en todo cuanto fuere pertinente, las disposiciones impartidas respecto de los Juzgados de Garantía y Tribunales de Juicio Oral en lo Penal en lo relativo a las notificaciones practicadas por dicho Centro. La Corporación Administrativa del Poder Judicial adoptará las medidas necesarias para implementar lo anterior. 5°. Ministro de fe del órgano calificador. El titular del órgano calificador o quien desempeñe sus funciones, procederá designar como ministro de fe a uno de los jefes de Unidades del Juzgado. 6°. Regulación de costas procesales. La regulación de las costas procesales podrá ser encargada a los jefes de las Unidades respectivas. 7°. Instructor de procedimientos disciplinarios. El juez presidente del Comité de Jueces podrá designar al Jefe de la Unidad respectiva u otro funcionario, para que instruya los procedimientos disciplinarios requeridos por el Administrador del Tribunal. 8°. Vigencia. Este auto acordado entrará en vigencia el día 1° de julio de 2006. Comuníquese al Ministerio de Justicia y a las Cortes de Apelaciones del país, las cuales lo comunicarán a los Tribunales de Cobranza Laboral de su jurisdicción.

ANEXO III

CORTE SUPREMA AUTO ACORDADO TRAMITACIÓN EN SISTEMAS INFORMÁTICOS EN LAS CORTES DE APELACIONES Y CORTE SUPREMA

En Santiago, a once de julio de dos mil seis, se reunió el Tribunal Pleno bajo la Presidencia de don Enrique Tapia Witting y con al asistencia de los Ministros señores Chaigneau, Rodríguez Ariztía, Álvarez, Marín, Medina, Juica, Segura, señorita Morales y señores Oyarzún, Ballesteros, Muñoz y señora Herreros y el Ministro suplente señor Torres.

En uso de sus facultades económicas, se acuerda disponer la tramitación en sistema informático en las Cortes de Apelaciones y Corte Suprema, en las materias y conforme a las siguientes disposiciones:

- 1. Ámbito de Aplicación.** Esta Corte Suprema ha dispuesto la implementación del Sistema Informático de Apoyo a la Gestión Judicial (SIAGJ), que comprende la tramitación en carpetas con registro en soporte electrónico para los tribunales en que, conforme a la habilitación legislativa correspondiente, se ha decidido esta forma de tramitación, es así como se ha instruido a los tribunales del país respecto de los procedimientos aplicables ante los Juzgados de la Reforma Procesal Penal, Juzgados de Garantías, Tribunales de Juicio Oral y el Centro de Justicia de Santiago, así como en los Juzgados de Familia (elaborándose el Sistema Informático de los Juzgados de Familia, SIJFA) y Juzgados de Cobranza Laboral (desarrollándose el Sistema Informático de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional SIJCO), a los que se unirá el año 2007 las materias

comprendidas en la Responsabilidad Penal Adolescente y los nuevos Tribunales Laborales; tribunales y materias respecto de las que se hace necesario definir criterios básicos para la tramitación en el sistema de carpetas con registro en soporte electrónico en las Cortes de Apelaciones y Corte Suprema, buscando su mayor economía, eficiencia y eficacia, como también evitando formalidades y dilaciones innecesarias asociadas al procedimiento.

- 2. Registro Informático de Causas.** Las actuaciones que corresponda realizar ante las Cortes de Apelaciones y Corte Suprema, en el marco de las reformas procesales en lo penal, familia, laboral y previsional, se registrarán en formato computacional y de audio, en su caso, incorporadas a una carpeta informática individual por recurso que sólo se integrará con el registro, en dicho soporte, de los antecedentes que den cuenta de las actuaciones, presentaciones de las partes y resoluciones adoptadas por el tribunal en el curso del procedimiento y que de acuerdo a la ley corresponda registrar.

La carpeta informática individual por recurso será respaldada por la Corporación Administrativa del Poder Judicial, mediante sistema computacional en forma diaria, semanal y mensual, conforme a los procedimientos técnicos aprobados y que apruebe en el futuro esta Corte Suprema.

- 3. Ingreso de Causas.** El ingreso de causas se efectuará en la Secretaría que corresponda y, en su caso, en la Oficina de Ingreso y Distribución de la Corte respectiva, mediante interconexión electrónica en los diversos tribunales haciendo uso del Sistema Informático conforme a las materias de que se trate.

- 4. Remisión de los Antecedentes.** Concedido un recurso por el tribunal a quo u ordenado remitir los antecedentes para su conocimiento y resolución por el tribunal ad quem, se enviará u obtendrá copia del registro computacional y de audio, además de transcripción íntegra de la resolución impugnada, copia electrónica de la presentación por la cual se interpone el recurso, de la resolución que lo concede, de la individualización del Juez, de las partes o de los intervinientes, de los apoderados de éstos, y de la forma señalada para su notificación.

Si por cualquier motivo estuviere suspendido el funcionamiento del Sistema Informático, el tribunal respectivo deberá remitir copia de la carpeta electrónica de la causa, estos es, el registro informático en soporte material que contendrá los antecedentes antes referidos consignados en un procesador de texto Word.

El ingreso de los recursos que se interpongan directamente ante las Cortes de Apelaciones, seguirá las reglas generales y las relativas a la presentación de escritos.

5. Rol Único de Corte. Al ingresar el recurso en Secretaría o el Oficina de Ingreso y Distribución se le asignará en la Corte un Rol Interno del Tribunal (RIT), que se llevará anualmente y de manera correlativa, sin perjuicio de mantener visible el Rol Único de Causa (RUC), conforme a la tipología general dispuesta por esta Corte.

6. Presentación de Escritos. Toda presentación de escritos en los recursos que se tramiten en carpeta computacional ante las Cortes de Apelaciones y Corte Suprema se efectuará en Secretaría, en la Oficina de Ingreso y Distribución o por conducto del Secretario de la Corte, vía domicilio, timbrado físicamente el escrito, o en el buzón respectivo si lo hubiere.

Toda presentación deberá enviarse o acompañarse en su soporte computacional generado bajo la aplicación de procesador de texto Word o equivalente, que se entregará al momento de la presentación o se remitirá previamente mediante correo electrónico a la dirección indicada en la respectiva Corte, con el objeto de ser incorporada en la carpeta informática individual por recurso; archivo computacional que será denominado por el número de Rol Interno del Tribunal (RIT), en este caso de la Corte respectiva, cuando proceda y al deducirse un recurso directamente ante la Corte se deberá indicar por el recurrente el Rol Único de la Causa (RUC), en el evento que incida en una causa iniciada ante los juzgados y tribunales respectivos.

En el evento que no se dé cumplimiento a las exigencias precedentes, los escritos no serán ingresados al sistema y se devolverán a quienes los presentan sin ser recibidos, los cuales se tendrán por no presentados para todos los efectos legales, salvo que se expresen motivos justificados que impidan cumplir con esta exigencia,

circunstancia que decidirá el jefe de la unidad de Ingreso y Distribución en las Cortes en que se encuentre implementada esta oficina y en las demás el Secretario.

En esta última eventualidad se procederá a incorporar el escrito a la carpeta computacional mediante escáner digital. De la negativa a incorporar el escrito mediante escáner digital se podrá reclamar ante el señor Presidente de la Corte, quien decidirá sin ulterior recurso.

Los escritos deberán indicar el Rol Único de Causa (RUC) y el Rol Interno del Tribunal (RIT).

- 7. Radicación, Sorteo y Tablas.** En las materias y casos en que lo disponga el legislador, corresponde al Presidente de la Corte definir los aspectos relacionados con el sorteo de las causas. Sin embargo, en el evento que se proceda a la sustanciación de recursos cuyo conocimiento origine la radicación en una Sala determinada, se observarán las reglas dispuestas por la ley. Para este efecto, según sea pertinente, se confeccionará diariamente, por la Sala, la tabla de causas agregadas extraordinariamente en que se designará la audiencia en que habrá de ser vista. Siguiendo igual proceder, el día viernes de cada semana se confeccionará la tabla ordinaria, la que será sorteada entre las distintas Salas, en su caso. La formación y confección de estas tablas quedará bajo la supervisión del señor Presidente y de la Secretaría de la Corte.
- 8. Resoluciones Tipo.** Atendida la tipología de los recursos aprobada por esta Corte, cada uno de ellos tendrá asociada la resolución correspondiente, la que podrá ser suscrita en soporte electrónico.
- 9. Bloqueo y Notificaciones.** Corresponderá a la Secretaría respectiva la labor de bloqueo y notificación de las resoluciones, función que se efectuará a través del sistema computacional, por el Estado Diario y, además, mediante correo electrónico a las partes que hayan designado esta forma de notificación ante la Corte, los juzgados o tribunales respectivos.
- 10. Verificación de la Recepción de Causas y de la Incorporación de Resoluciones al Sistema Computacional.** Sin perjuicio de la

responsabilidad de la Oficina de Ingreso y Distribución, quedará bajo la supervigilancia del secretario respectivo el ingreso efectivo de todos los recursos concedidos por los tribunales; la efectiva y oportuna incorporación de las resoluciones dictadas por la Corte y de los escritos presentados por las partes o intervinientes en la carpeta informática individual por recurso, como la comunicación de lo resuelto al tribunal a quo.

11. Admisibilidad del Recurso de Apelación. En los recursos de apelación, el pronunciamiento de admisibilidad se efectuará con la cuenta del relator por la sala respectiva, previo al conocimiento del fondo, el día fijado para la audiencia, salvo que el tribunal acuerde oír a los abogados de las partes al respecto, caso en el cual se les invitará a exponer sus alegaciones sobre el particular en la misma audiencia.

12. Radicación, Composición de la Sala en Vistas Anteriores e Inhabilidades Existentes. A efectos de la asignación de una causa para el conocimiento de determinada Sala, el Sistema Informático proporcionará los datos pertinentes sobre radicación de aquélla, composición de la Sala en vistas anteriores de recursos de similar naturaleza, las decisiones adoptadas y las inhabilidades de sus integrantes, en su caso. Se registrarán las presentaciones de las partes, las que se cuidará de resolver antes del inicio de la audiencia. Será responsabilidad del relator la verificación de tales aspectos antes de iniciar la audiencia, de lo que dará cuenta a la Sala.

13. Funciones de los Relatores. Los Relatores, dentro de las funciones que por disposición de la ley les corresponden, deberán dar cuenta al tribunal sobre la admisibilidad de los recursos y servir de ministros de fe en el desarrollo y conclusión de las audiencias.

Del mismo modo y sin perjuicio de las obligaciones del Secretario, será de responsabilidad de los relatores o de los digitadores de cada Sala el ingreso de los datos de las causas en cada audiencia, regulación del sistema de audio y de la digitación de las resoluciones pronunciadas por la Sala.

14. Registro de Resoluciones. El registro de la tramitación de la causa,

audiencias y resoluciones sólo se efectuará de manera electrónica, al que se integrará el audio. No existirá registro físico escrito de las resoluciones que se pronuncien en la audiencia.

Con todo, las sentencias definitivas y las interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su prosecución, deberán ser suscritas por los integrantes de la Sala y el ministro de fe. El Secretario de la Corte llevará un registro foliado de copias escritas de las sentencias definitivas e interlocutorias que proceda a dejar en soporte de papel.

15. Recursos de que debe conocer la Corte Suprema. Se elevará copia de los registros a la Corte Suprema y, en su caso, se hará uso de soporte en disco compacto u otro sistema que se designe.

16. Copias. Las solicitudes de copia de actuaciones que consten en el registro en soporte electrónico serán denegadas desde que incorporen en el sistema único, centralizado y automatizado, que pueden ser descargados en los sistemas autoconsulta implementados en las Cortes de Apelaciones o en línea.

En caso de requerirse copia del registro de audio, el peticionario deberá expresar un motivo fundado y proporcionar el soporte en que solicite su grabación, el que le será devuelto con la información requerida, tan pronto como las tareas del personal correspondiente lo permitan.

En la página de Internet del Poder Judicial, además del texto de las resoluciones que se dicten en cada causa y en las carpetas informáticas individuales por recurso, se propenderá que estén disponibles para ser consultadas en sus registros computacionales de texto y de audio.

17. Consulta Supletoria del Procedimiento Establecido para los Juzgados de la Reforma Procesal Penal. En los aspectos que no se encuentren expresamente previstos por este Auto Acordado, los Juzgados, las Cortes de Apelaciones y la Corte Suprema aplicarán los procedimientos definidos para los Juzgados y Tribunales de la Reforma Procesal Penal, según corresponda y bajo el principio que sólo existirá carpeta computacional o electrónica, con el respaldo diario, semanal y mensual implementado por la Corporación

Administrativa del Poder Judicial, como las demás instrucciones que ha dispuesto y disponga esta Corte Suprema.

18. Direcciones Electrónicas de las Cortes. Las Cortes publicarán adecuadamente las direcciones electrónicas correspondientes para la remisión de las presentaciones de las partes.

19. Vigencia. Este Auto Acordado entrará en vigencia el 1 de septiembre de 2006, respecto de las Cortes que cuenten con Sistema de Información de Apoyo a la Gestión Judicial (SIAGJ). En las demás Cortes se hará exigible una vez que se implemente el sistema de audio y computacional por la Corporación Administrativa del poder judicial.

20. Disposición Primera Transitoria: Implementación. Todo lo relativo a la puesta en marcha e implementación técnica, computacional y de audio, se efectuará en el curso del presente año, de acuerdo a las disponibilidades y en las fechas indicadas por la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

21. Disposición Segunda Transitoria: Antecedentes que deben elevarse. Los tribunales que no cuenten con la implementación computacional y de audio para el registro de las actuaciones, audiencias y resoluciones, formarán soporte de papel en que se consignarán estos actos procesales, los que se elevarán a los Tribunales Superiores al conceder los recursos.

Los juzgados y tribunales que sólo tengan asignados equipos computacionales, procederán a confeccionar carpetas en soportes de tal naturaleza, remitiendo la carpeta en registro computacional al Tribunal ad quem.

22. Comunicaciones. Comuníquese este Auto Acordado al Ministerio de Justicia, a las Cortes de Apelaciones del país, las que lo transcribirán a los Juzgados de Garantía, a los Tribunales de Juicio Oral en lo Penal, a los Juzgados de Familia, a los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional de su jurisdicción, y a la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

23. Publicación. El presente Auto Acordado se publicará en el Diario Oficial.