



Universidad de Chile

Escuela de Derecho

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**EL PRINCIPIO DE IMPULSO PROCESAL DE OFICIO EN EL NUEVO PROCESO
LABORAL: ENTRE EL RESGUARDO DE GARANTÍAS Y LA BÚSQUEDA DE
EFICACIA**

Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales

Suina Chahuán Kim

Stefano Ferreccio Bugueño

**Profesor Guía: Cristián Melis Valencia, abogado y profesor de la Universidad de
Chile**

TABLA DE CONTENIDO

Tabla de contenido

Introducción.4-10

Capítulo I: La reforma procesal laboral. Origen, fundamentos y principales aspectos normativos de la reforma procesal laboral:

1. Fundamentos de la reforma procesal laboral

1.1. Breve reseña histórica.....11-13

1.2. Fundamentos de la reforma procesal laboral.....13-22

1.3. Origen y formulación legal de la reforma procesal laboral.....22-25

2. Principales aspectos de la reforma procesal laboral.....25-45

Capítulo II: El principio de impulso procesal de oficio: Aspectos teóricos. Breve reflexión acerca de su consagración e importancia en el derecho chileno, conceptualización e implicancias:

1. Breve referencia a los principios en general.....	46-49
2. Conceptualización del principio de impulso procesal de oficio.....	50-58
3. El principio de impulso procesal de oficio en Chile: fundamentos de su consagración con la reforma procesal laboral.....	59-65
4. La eliminación del abandono del procedimiento como expresión del principio de impulso procesal de oficio.....	65-72

Capítulo III: Contenido normativo del principio de Impulso Procesal de Oficio en el nuevo proceso laboral:

a) Consagración genérica.....	73-77
b) Contenido normativo del principio de impulso procesal de oficio en relación al control de la buena fe.....	78-80
c) Contenido normativo del principio de impulso procesal de oficio en relación a la función cautelar del juez.....	80-81
d) Contenido normativo del principio de impulso procesal de oficio y su relación con la prueba.....	81-91
e) Otros contenidos normativos relacionados con el principio de impulso procesal de oficio.....	91-92

Conclusiones:93-99

Bibliografía:100-104

INTRODUCCION

“La plena vigencia de los derechos laborales requiere como conditio sine qua non, no sólo un reconocimiento normativo sino que también, y ante todo, de mecanismos de tutela jurisdiccional idóneos y eficaces...”¹

Con esta frase se inició la tramitación de la ley 20.087, cuerpo normativo que pretendía concretar el anhelo, esperado por muchos, de modernizar la justicia procesal laboral en Chile. La intención era clara, y es que, junto con los avances de derecho sustantivo como la incorporación del seguro de desempleo o las mejoras en el ámbito de la capacitación, se hizo imperiosa la necesidad de un procedimiento que asegurara a todos los trabajadores el acceso a una justicia laboral eficiente y expedita.

La reforma procesal laboral es un hito que se enmarcó en una serie de reformas realizadas a la justicia procesal chilena, junto a la reforma en materia procesal penal y de familia y pretendía, como en otras áreas, otorgar a la sociedad entera una justicia procesal acorde a un Estado de Derecho y a los tiempos en que vivimos.

¹ Extracto del Mensaje de su excelencia el Presidente de la República con el cual se inicia la tramitación de la Ley 20.087, 22 de septiembre de 2003. Mensaje N° 4 -350. p.1.

Se construyó a partir del año 2000, donde el gobierno de la época convocó al “Foro para la reforma de la justicia laboral y previsional” con la clara intención de que se propusieran las bases para una futura reforma en el área. Ésta se concretaría en diversos cuerpos legales: primeramente, la ley 20.022 publicada el 30 de mayo de 2005, mediante la cual se crearon los actuales Juzgados de Letras del Trabajo; luego, la Ley 20.023, que modificaba la ley 17.322 relativa a la cobranza judicial, publicada el 31 de mayo de 2005; y finalmente, la ley 20.087, publicada el 3 de enero de 2008, que establece un nuevo procedimiento laboral, y que fue modificada por la ley 20.260 en el año 2008.

A partir de la reforma procesal laboral, enfrentamos un escenario completamente diferente respecto del procedimiento laboral y sus elementos. No solo se introdujeron modificaciones orgánicas que, en sí mismas, implican un cambio radical en la manera de impartir justicia para trabajadores y empleadores, sino que, como veremos con detención en el cuerpo de esta tesis, se incorporan procedimientos especiales, se introduce un nuevo procedimiento “ordinario”, un nuevo régimen recursivo, y también, muy relevante para las pretensiones del presente trabajo, se incorpora al Código del Trabajo la consagración expresa de un catálogo de principios rectores que orientan el desarrollo de estos nuevos procedimientos.

En efecto, en el Libro V, Capítulo II, Título I del Código del Trabajo se incorporó el párrafo 1º denominado “De los principios formativos del proceso”. Este

reconocimiento expreso de principios sigue la línea de las reformas procesales en otras áreas del derecho y constituye una herramienta fundamental para la concreción misma de la intención que el legislador tuvo presente al implementar una reforma de estas características.

Dentro de este catálogo de principios encontramos el llamado “impulso procesal de oficio” frecuentemente asociado al principio “de oficialidad” o “inquisitivo” (distinciones, todas, que abordaremos más adelante). El impulso procesal de oficio dice relación con el rol del juez en el proceso, sosteniéndose que éste último debe ser impulsado desde su inicio hasta su terminación por el juez. Le incumbe a éste cuidar el avance del procedimiento mediante citación a audiencias, producción de prueba, entre otras labores.

El principio de impulso procesal de oficio o de oficialidad está establecido genéricamente en el artículo 429 del Código del Trabajo. De su consagración expresa se siguen una serie de efectos novedosos y hasta ahora desconocidos en materia laboral, ya que se altera completamente la lógica de los juicios del trabajo, dotando al juez de un rol preeminente en el desarrollo de éstos. Así, la norma legal recién señalada establece respecto del Juez que “una vez reclamada su intervención en forma legal, el tribunal actuará de oficio”, siendo, en consecuencia, el tribunal el que en definitiva da curso al procedimiento, pudiendo rechazar de plano las actuaciones que considere dilatorias (artículo 430 inciso segundo y tercero del Código del Trabajo) o

decretando “todas las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción, así como para la protección de un derecho o la identificación de los obligados y a la singularización de su patrimonio, en términos suficientes para asegurar el monto de lo demandado”, en cuanto a su función cautelar.

Sin duda, donde más queda de manifiesto el nuevo rol activo del juez es en materia probatoria: puede decretar pruebas aun cuando éstas no hubieren sido solicitadas por las partes, puede rechazar aquellas que considere inconducentes, reducir el número de testigos e incluso prescindir de ellos cuando pudieren constituir inútil reiteración sobre hechos ya esclarecidos, etc.

Son precisamente los efectos que se siguen de estas nuevas atribuciones conferidas a los jueces del trabajo, lo que pretendemos analizar en la presente tesis.

Abordaremos, en un primer capítulo, la reforma procesal laboral como un todo, qué problemas vino a solucionar y mediante cuáles herramientas. El contexto en el cual surgió la reforma procesal en comento y el contenido de ésta, será vital, pues en ellos encontraremos razones que nos permitan entender por qué el legislador optó por la consagración del principio de impulso procesal de oficio y por procedimientos que siguen una línea eminentemente inquisitiva.

Luego, en el Capítulo II, avanzaremos en la formulación y análisis del principio de impulso de oficio propiamente tal: qué debemos entender por dicho principio, cuáles son sus límites externos y cómo ha sido entendido y formulado en nuestro Código del

Trabajo. A continuación, en el Capítulo III, analizaremos pormenorizadamente cada una de las expresiones del principio de impulso procesal de oficio en nuestra legislación procesal laboral. Para ello, hemos agrupado el estudio del contenido normativo del principio estudiado en las siguientes categorías: (a) consagración genérica; (b) contenido normativo del principio de impulso procesal de oficio en relación al control de la buena fe; (c) contenido normativo del principio de impulso procesal de oficio en relación a la función cautelar del juez; (d) contenido normativo del principio de impulso procesal de oficio y su relación con la prueba; (e) contenido normativo del principio de impulso procesal de oficio y su relación con los procedimientos ejecutivos; y (f) otros contenidos normativos relacionados con el principio de impulso procesal de oficio.

Objetivo fundamental de la presente tesis, es abordar los efectos prácticos del principio estudiado, para ello, y habiendo transcurrido varios años desde la puesta en marcha de la reforma en la Región Metropolitana de Santiago, complementaremos cada una de las categorías recién enunciadas, con expresiones del principio de impulso procesal de oficio en la jurisprudencia de los Juzgados de Letras del Trabajo de la Región Metropolitana. Elegimos esta región por la importancia, masividad y diversidad de juicios que es posible encontrar en ella.

A continuación, abordaremos juicios que representen un caso de estudio interesante a la luz del principio de impulso procesal de oficio. En otras palabras,

intentaremos representar la expresión práctica del principio en estudio mediante juicios que develen, ya sea en la forma que haya sido conducido el procedimiento o en su resolución, características importantes a tener en cuenta para entender la forma en que los jueces entienden su función al tenor de las facultades legales con las que cuentan y con qué intensidad las aplican.

Se trata, en definitiva, de analizar pormenorizadamente en la jurisprudencia previamente acotada, los alcances que tiene la consagración del principio de impulso procesal de oficio en el nuevo proceso laboral. Para así, finalmente, puntualizar las conclusiones a las que sea posible arribar: ¿cómo entienden los jueces las facultades que les han sido conferidas luego de la reforma procesal laboral? ¿con qué intensidad se aplica el principio de impulso procesal de oficio? ¿es posible constatar cambios cualitativos en la jurisprudencia a partir de la consagración expresa del principio estudiado?.

Como hipótesis, sostenemos que es un hecho innegable que se han robustecido las facultades que el juez laboral tiene en el desarrollo e impulso de los procedimientos, mas este robustecimiento no es azaroso ni ilimitado: concreta los objetivos que el legislador tuvo en mente y por tanto, los jueces deberán circunscribir el ejercicio de estas nuevas potestades a dichos lineamientos.

No se trata de que el juez sea un mero aplicador de normas como otrora sostuviera Montesquieu, sino que éste, enfrentado a la situación de estar revestido de

amplios poderes, debiera privilegiar un ejercicio sopesado, consciente y acorde al fin de la ley, por sobre una aplicación arbitraria y un uso desmedido de sus facultades.

Las conclusiones, negativas y/o positivas de la implementación de la reforma procesal laboral, específicamente en lo que dice relación con el principio de impulso procesal de oficio, pretendemos sean útiles para estudiar los desafíos que con el tiempo puedan surgir a efectos de perfeccionar el sistema procesal laboral tan recientemente reformulado.

Por último, se hace necesario advertir al lector que esta materia aún no es objeto de un análisis doctrinal profundo debido a la reciente implementación de la reforma procesal laboral, de ahí que muchos de los lineamientos que se tracen en esta tesis guardan relación, junto con la elaboración de conclusiones propias, con otras áreas del derecho que también se han enfrentado recientemente a procesos de reforma. Así, la reforma procesal penal o la reforma en materia de derecho de familia serán muy útiles a la hora de establecer estándares comunes puesto que obedecen a una misma lógica y espíritu legislativo: la modernización de nuestro derecho.

CAPITULO I

LA REFORMA PROCESAL LABORAL

1. Fundamentos de la reforma procesal laboral

1.1. Breve reseña histórica

La historia de la justicia procesal laboral en Chile es irregular. Así, en una primera etapa, la justicia laboral fue sometida al conocimiento de los juzgados de letras comunes, sin que se percibieran diferencias entre causas civiles y laborales.

Sin embargo, en 1924 y en atención al creciente impulso que tomaban las ideas inspiradas en los principios protectores del trabajador, se promulgó la Ley 4.056 en virtud de la cual se crearon las “Juntas Permanentes de Conciliación”, órganos de

carácter administrativo destinados a resolver los conflictos individuales y colectivos entre patronos y obreros².

Luego, con el Código del Trabajo en 1931 se crearon Juzgados de Primera Instancia y Cortes del Trabajo (tres: en Santiago, Valparaíso y Concepción), que a partir de 1955 formarían parte de la estructura del Poder Judicial. Llegaron a ser 32 juzgados de primera instancia que funcionaban de forma bastante expedita.

La llegada del régimen militar en 1973 constituyó un fuerte retroceso en esta materia con, entre otras medidas, la incorporación de representantes de las fuerzas armadas y carabineros en tribunales especiales, que podían conocer en única instancia de los juicios de despidos individuales o colectivos. Finalmente, este retroceso se reflejó principalmente en la eliminación – en 1981 – de los tribunales del trabajo, pasando nuevamente las causas laborales a ser de conocimiento de jueces comunes.

Los juzgados especiales del trabajo se restablecerían en 1986 (con la Ley 18.510), pero en un número mucho menor y sólo en primera instancia.

² GAZMURI, Consuelo. "La Reforma de la Justicia laboral. Contenidos, implicancias y perspectivas para una modernización de las relaciones laborales". en: BELL, Ana (Ed.) *Mitos y Realidades del mercado laboral en Chile*. Friedrich Ebert Stiftung. Santiago, 2005, p.61.

De esta forma se constituyó la realidad previa a la reforma procesal laboral: sólo 20 juzgados del trabajo en todo Chile. Los cuales fueron distribuidos de la siguiente forma:

CUADRO N°1

Ciudades en que existen juzgados especializados del trabajo (previo a la reforma procesal laboral)

1.2. **F
u
n**

Iquique	1
Antofagasta	1
La Serena	1
Valparaíso	1
Santiago	9
San Miguel	2
Rancagua	¹³ 1
Concepción	2

damentos de la reforma procesal laboral

Para nadie es extraño que la justicia procesal laboral anterior a la reforma fuera ineficiente, los procesos podían extenderse por mucho tiempo desgastando las pretensiones tanto de trabajadores como de empleadores, existía un alto nivel de ineficacia en el cumplimiento de las sentencias, y en general el procedimiento no satisfacía las necesidades de una justicia oportuna y expedita. Se trataba de un procedimiento íntegramente escrito, en donde –a pesar de consagrarse en el Código del Trabajo la inmediación– el juez tenía muy poco contacto con las causas y no participaba de las audiencias³.

Esta situación es incluso expresada en el Mensaje de 22 de septiembre de 2003, de S. E. el Presidente de la República, Sr. Ricardo Lagos Escobar, con el que se inicia la tramitación de la reforma: “En la actualidad existe consenso a nivel de los ciudadanos y de los operadores del derecho laboral, de las falencias de nuestra justicia del trabajo. En efecto, la percepción de la comunidad jurídica laboral es que el acceso a la justicia laboral y previsional y su funcionamiento, plantean serios problemas de equidad y de efectiva vigencia del derecho, en razón de las insuficiencias que presenta... [...] El sistema vigente, caracterizado por la excesiva tardanza en la

³ CORREA, Jorge. *Nuevo procedimiento Laboral*. Punto lex, Santiago, 2006, p.28.

tramitación de los procesos laborales, producto tanto de la insuficiente cobertura de los tribunales como por la propia conformación del procedimiento, plantean serias dificultades en relación con el debido acceso a la justicia por parte de los trabajadores...⁴

Así, las causas de la ineficiencia son múltiples, sin embargo pueden señalarse como las principales:

a) Fallas institucionales o estructurales: insuficiencia de juzgados y poca especialización. La principal causa, y para algunos, la única, dice relación con la sobrecarga de trabajo. No es que los jueces no quisieran participar de las audiencias o emplearan en la tramitación más tiempo del que debían, sino que, como vimos anteriormente, sólo existían 20 juzgados del trabajo en todo Chile: la justicia laboral especializada solo cubría 11 territorios jurisdiccionales del país, dejando en ciudades con significativa actividad económica como Copiapó o Puerto Montt los temas laborales sometidos al conocimiento de los juzgados de letras en lo civil o con competencia común en otros casos.

4

septiembre de 2003, Ley 20.087, p.2.

Mensaje N° 4 – 350, de fecha 22 de

Esta mezcla entre insuficiencia estructural de juzgados y falta de especialización – traducida en que la justicia laboral esté reducida sólo a primera instancia, que en las Cortes de Apelaciones no existan salas especiales de carácter permanente que revisen los recursos interpuestos y que la integración de la Corte Suprema, aunque cuente con una sala especializada, sea rotativa por lo cual no siempre integran jueces que son expertos en temas laborales – genera los grandes vicios del antiguo sistema procesal laboral, como la falta de inmediación en primera instancia y los retardos excesivos para la obtención de una sentencia.

En definitiva, el bajo índice de jueces por número de habitantes y la inexistencia de vías alternativas de solución de conflictos produce que el sistema no pueda resistir correctamente a la cantidad de causas judiciales existentes: “El proceso laboral está llamado a constituirse en uno de los mecanismos privilegiados de solución eficiente y oportuna de conflictos en el ámbito laboral, dando con ello las certezas que los actores sociales requieren para el normal desenvolvimiento de sus relaciones y la actividad productiva⁵”

CUADRO 2⁶

⁵ CORREA, Jorge. op., cit., p. 66.

⁶ Fuente: GAZMURI, Consuelo. “La Reforma de la Justicia laboral. Contenidos, implicancias y perspectivas para una modernización de las relaciones laborales”. op., cit., p. 66.

Causas ordinarias civiles y laborales por juez

Territorio jurisdiccional	Causas ordinarias civiles por juez el año 2002.	Causas ordinarias laborales por juez el año 2002.
La Serena	70	543
Valparaíso	125	613
San Miguel	207	617
Concepción	384	590

En el cuadro N°2 es posible observar la saturación existente a la fecha de los juzgados laborales, que conocían en promedio muchas más causas ordinarias que los jueces civiles. En Santiago, el juez laboral conocía 1000 causas ordinarias al año por cada 500 de los jueces civiles aproximadamente.

b) Amplia competencia de los jueces del trabajo: otro factor relevante que generaba ineficiencia en el antiguo proceso laboral es, sin duda, la amplísima competencia que se les asignaba a los juzgados laborales, ya que junto con conocer las causas

ordinarias (que, como vimos, por sí solas exceden la capacidad de los juzgados existentes), conocían también de los juicios ejecutivos por cobranzas previsionales, esto es, aquellas causas que buscaban obtener el pago por parte del empleador a las entidades previsionales (AFP, INP, ISAPRE, FONASA, etc.) de las cotizaciones que son retenidas de las remuneraciones del trabajador para cubrir gastos de salud, jubilación, etc. Estos juicios ejecutivos eran muchas veces de carácter meramente administrativo y no significaban una controversia jurídica que requerían solución de un juez. Sin embargo, representaban aproximadamente un 80% de las causas vistas por los juzgados laborales antiguos⁷.

Se ha estimado que un juez puede atender eficientemente 600 causas ordinarias al año⁸, siempre que no tenga que atender otras. Estas “otras” son, en el caso de los jueces del trabajo, las de cobranza previsional que representan nada menos que el 80% de las causas. Esto claramente ocasionaba un recargo extraordinario de trabajo, colapsando los juzgados del trabajo y acentuando el

⁷ Datos del 2002 muestran 157.657 causas de cobranza previsional, frente a 26.680 causas ordinarias. Fuente: GAZMURI, Consuelo. “La Reforma de la Justicia laboral. Contenidos, implicancias y perspectivas para una modernización de las relaciones laborales”. op., cit., p. 68.

⁸ GAZMURI, Consuelo. Tema Laboral N°21: Modernización de la Justicia del Trabajo. La reforma que viene. <<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-60353.html>> [consulta: 10 septiembre 2012].

fenómeno de la crítica escasez de los mismos⁹.

c) Dificultades procedimentales y falta de ejecución de las sentencias: otra de las causas que se esgrimen para fundamentar la ineficiencia del antiguo sistema procesal laboral es la estructura y sustancia misma de los procedimientos que lo integran, especialmente el ordinario. Se sostiene que la naturaleza escrita del procedimiento impide la intermediación, esto es, el contacto directo del juez con la causa, la que sólo puede realizarse a través de escritos y múltiples ritualidades¹⁰. Esto degenera en un rol pasivo del juez que contribuye a la lentitud y falta de eficacia del juicio.

Adicionalmente, existen errores de diseño en los procedimientos que dificultan el cumplimiento de las sentencias. Así, en el antiguo procedimiento el mismo tribunal que dictaba sentencia conocía de su cumplimiento incidental, el plazo era de 60 días para cobrar el crédito por esa vía, luego venía el embargo y la tasación¹¹. Es posible imaginar que si existía una excesiva tardanza para obtener la sentencia, el tiempo para

⁹ HUMERES, Héctor. "Fundamentos y principios de la reforma procesal laboral. El nuevo procedimiento ordinario del trabajo". en: SEMINARIO La Nueva Justicia Laboral: 13 de diciembre de 2005. Santiago, Colegio de Abogados. p.4.

¹⁰ GAZMURI, Consuelo. "La Reforma de la Justicia laboral. Contenidos, implicancias y perspectivas para una modernización de las relaciones laborales". op., cit., p. 70.

¹¹ HALPERN, Cecily. "Los procedimientos especiales en la nueva justicia del trabajo. en: SEMINARIO La Nueva Justicia Laboral: 13 de diciembre de 2005. Santiago, Colegio de Abogados. p.9.

concretar la ejecución de ésta terminaba por diluir las expectativas del interesado.

Así, tenemos un panorama general de cómo era la situación previa a la reforma procesal laboral, que se hace aun más evidente en las estadísticas que presentamos a continuación y a las que se llegó luego de la revisión de 1100 expedientes, ingresados en Tribunales de la Región Metropolitana, entre los años 2001 y 2002:

Cuadro Nº 3¹²
Forma de término de la primera instancia en
juicios del trabajo.

¹² Fuente: GAZMURI, Consuelo. "La Reforma de la Justicia laboral. Contenidos, implicancias y perspectivas para una modernización de las relaciones laborales". op., cit., p. 70 y siguientes.

Forma de término del procedimiento	Porcentaje
Abandono	22,3%
Desistimiento	1,8%
Conciliación	37,4%
Sentencia	36,8%
Total	100%

Cuadro Nº 4
Duración promedio de la primera instancia cuando
el juicio termina en conciliación.

Jurisdicción	Número de días
Santiago	161
San Miguel	85

Puente Alto	175
-------------	-----

Cuadro Nº 5
Duración promedio de la primera instancia cuando ésta termina en sentencia.

	Jurisdicción	Número de días
Cuadro Nº 6 Constancia de	Santiago	305
	San Miguel	201
	Puente Alto	420

pago en expedientes que se encuentran en etapa de cumplimiento incidental del fallo.

Sí	21,1%
No	77,9%
Total	100%

Cuadro Nº 7

Constancia de pago en juicios ejecutivos del trabajo.

Sí	24,7%
No	75,3%
Total	100%

1. 3. Origen y formulación legal de la reforma procesal laboral

Son las estadísticas anteriores las que se tienen en vista para impulsar la reforma: 65% de las causas no terminan en sentencia, el tiempo promedio para la tramitación de un juicio en primera y segunda instancia es de 3 a 5 años¹³. Esto,

¹³ Boletín Nº3367-13. Primer informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recaído en el proyecto de la Ley 20.087.

sumado a que, al año 1999, existían una gran cantidad de causas “atrasadas”¹⁴, esto es, la diferencia entre causas ingresadas y terminadas las cuales deben ser resueltas al año siguiente.

Así, en el año 2000 se decide convocar a una instancia técnica para que ésta proponga las bases para una futura reforma. Surge el “Foro para la reforma de la justicia laboral y previsional”, instancia gubernamental de análisis y propuesta, coordinada por los ministerios de justicia y trabajo e integrada por ministros de la Corte Suprema y de Apelaciones, jueces del trabajo, académicos de destacadas Universidades, miembros de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo, entre otros expertos y con la cooperación de la Organización Internacional de Trabajadores. Se inició en Julio del año 2000, en ese año elaboró un anteproyecto de reformas que perfeccionaban el antiguo procedimiento laboral. Al año siguiente, produjo un segundo anteproyecto de ley que perfeccionaba la cobranza previsional, tras lo cual se abocó a la elaboración de proyectos de ley, los que posteriormente fueron trabajados por los Ministerios de Justicia y Trabajo.

El trabajo de este Foro fue arduo, y rindió sus primeros frutos en el año 2002 con la entrega del documento “Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia

¹⁴ GAZMURI, Consuelo. “La Reforma de la Justicia laboral. Contenidos, implicancias y perspectivas para una modernización de las relaciones laborales”. op., cit., p. 67.

Laboral y Previsional”, en el cual se cimentaron los pilares de la futura reforma de la justicia laboral¹⁵.

Más adelante vendrían las formulaciones legales de estos proyectos. La reforma procesal laboral se concreta a través de diversas leyes, las que a su vez luego sufrirían múltiples reformas y aplazamientos. Los principales cuerpos legales que contienen la parte medular de la reforma son:

a) Ley 20.022: (Mayo de 2005) que estableció cambios orgánicos duplicando el número de jueces y juzgados laborales de 20 a 40. Además, creó tribunales especializados de cobranza laboral y previsional (nueve en total, seis en Santiago y tres en San Miguel, Valparaíso y Concepción).

b) Ley 20.023: (Mayo de 2005) que estableció el procedimiento ejecutivo de cobranzas de cotizaciones previsionales.

c) Ley 20.087: en enero de 2006 –la más sustantiva de todas– que sustituyó el procedimiento del capítulo II del título V del Código del Trabajo estableciendo las normas comunes del procedimiento, los principios rectores, el nuevo procedimiento de aplicación general, entre otros cambios relevantes.

d) Ley 20.250: el 15 de febrero de 2008 y en atención a que el número de jueces del trabajo seguía siendo insuficiente, se promulga la que, junto con crear tribunales

¹⁵ Mensaje N° 4 – 350, de fecha 22 de septiembre de 2003, Ley 20.087, p.4.

laborales especializados del trabajo y de cobranza previsional, aumentó el número de jueces y la planta de funcionarios de estos tribunales a lo largo de todo el país: de 40 a 84 la dotación total de jueces especializados en materia laboral, y de 268 a 494 los funcionarios de estos tribunales.

e) Ley 20.260: el 29 de marzo de 2008 (1 día antes de que se iniciara la reforma en Copiapó y Punta Arenas según el calendario de implementación gradual de la misma) se publica la ley 20.260 que introduce un nuevo régimen recursivo para el recién estrenado procedimiento, entre otras modificaciones menores.

La reforma procesal laboral se instaló gradualmente en todo Chile, ya que se buscaba observar técnicamente su funcionamiento y de esa manera, impulsar las mejoras que se requirieran.

Cuadro Nº 8
Etapas de implementación.

Etapa	Regiones	Fecha
I	Atacama y Magallanes	31 de marzo de 2008
II	Tarapacá, Coquimbo,	31 de octubre de

	Valparaíso y De los Ríos	2008
III	Antofagasta, O'Higgins, Maule y BioBio	30 de abril de 2009
IV	Metropolitana	31 de agosto de 2009
V	Araucanía, De los Lagos, Aysén y Arica-Parinacota	30 de octubre de 2009

2. Principales aspectos de la reforma procesal laboral

Con la reforma a la justicia laboral se hacen cambios orgánicos y procedimentales. Estos cambios buscan la modernización del sistema procesal laboral, agilizando los juicios del trabajo, facilitando el cobro de los créditos laborales y previsionales y brindando tutela judicial efectiva a los derechos de los trabajadores. Los cambios que trae la reforma los clasificaremos en orgánicos y de procedimiento:

a) Cambios Orgánicos:

a. 1. Aumento en la dotación de jueces y personal competente (Libro V, Capítulo I, título I del Código del Trabajo): se solucionan los problemas más evidentes de la antigua realidad: la falta de jueces y juzgados especializados. Así, con la reforma hay un total de 84 jueces y 494 funcionarios, que cuadriplican la anterior dotación de los mismos. Hay unidades especializadas en cada tribunal encargadas, por ejemplo, de la administración de las causas o de la atención al cliente, de manera que ahora los jueces se dedican únicamente a juzgar, participando activamente de las audiencias so pena de nulidad en algunos casos. Con la reforma, el “juez deberá ser, en lo futuro, un actor relevante en un juicio y con mucho poder de decisión”¹⁶.

A pesar de esto todavía se encuentra pendiente la especialización de los tribunales de segunda instancia, tal como lo ha señalado nuestro máximo tribunal: “Se esperaba que la reforma de la justicia laboral y previsional considerara no solamente tribunales especializados para la primera instancia sino que también para la segunda instancia...no resulta conveniente recargar el trabajo de la Cortes de Apelaciones con esta jurisdicción especial, de atención prefrente en su vista y fallo, es de toda evidencia la necesidad de crear, para la segunda instancia en estas materias, ya sea Cortes Especiales o bien Salas Especializadas y, en esta última hipótesis, la consiguiente generación de los cargos de Ministros indispensables para ello”¹⁷.

¹⁶ HUMERES, Héctor. op., cit., p. 8.

¹⁷ CORREA, Jorge. op., cit., p. 43.

a. 2. Creación de los juzgados de cobranza laboral y previsional: adicionalmente a la ampliación del número de jueces y juzgados del trabajo que tienen conocimiento de los procedimientos ordinarios y especiales, con la reforma procesal laboral se crearon 9 juzgados de cobranza laboral y previsional que estarán a cargo de llevar especialmente los juicios de cobro de deudas laborales y previsionales que saturaban a los juzgados del trabajo. Esto contribuye a la especialización y, lógicamente, a acotar la dilatada competencia de los juzgados del trabajo, velando porque éstos desarrollen independientemente su labor de manera más eficaz.

En las jurisdicciones que no cuentan con un juzgado de cobranza especializado, el conocimiento de las causas de cobranza recae en los mismos juzgados del trabajo.

a. 3. Implementación del programa de Defensa laboral: éste se enmarca en la puesta en marcha de la ley 20.022 y se trata de un programa de defensa jurídica de cobertura nacional para los trabajadores. La defensa laboral esta bajo la responsabilidad y gestión de las Corporaciones de Asistencia Judicial, debiendo proporcionar defensa de alta calidad laboral a los trabajadores que no puedan costear un abogado privado. De esta forma se resguarda el debido proceso y la igualdad ante la ley.

b) Cambios procedimentales:

Los cambios de carácter procedimental son múltiples y, en general, siguen la línea de otras reformas que se han implementado en nuestro país como la reforma procesal penal. De esta manera, se tratan de modernizar los procedimientos para facilitar el acceso a la justicia.

b. 1. Consagración de catálogo de principios rectores: Siguiendo la tendencia de nuestra legislación procesal moderna y tal como aconteció con la reforma a la Justicia Penal y de Familia, el legislador introduce un catálogo de principios, lo que con anterioridad era dejado a la doctrina y jurisprudencia¹⁸. Esto sin duda, es uno de los avances más relevantes de la reforma pues con la estipulación expresa en el Código del Trabajo de esta serie de principios inspiradores permiten orientar la interpretación de los jueces y establecer un marco teórico para futuras discusiones doctrinales.

Es así como en los Arts. 425 y siguientes del CT, bajo el título “De los principios formativos del proceso”, se establecen directrices que permiten seguir el procedimiento de una forma uniforme y coherente. Los principios que se consagran en nuestro CT son los siguientes:

¹⁸ SILVA, Rodrigo. *Manual de Procedimiento Laboral*, Jurídica de Chile, Santiago, 2009,p.17.

- a) Oralidad (Art. 425 CT)
- b) Concentración (Art. 425 CT)
- c) Publicidad (Art. 428 CT)
- d) Inmediación (Art. 427 CT)
- e) Impulso procesal de oficio (Art. 429 CT)
- f) Celeridad (Art. 428 y 429 CT)
- g) Buena fe (Art. 430 CT)
- h) Gratuidad (Art. 431 CT)
- i) Bilateralidad de la audiencia (Art. 425 CT)

Este conjunto de principios dotan de mayor eficiencia al procedimiento, el cual debe desarrollarse sin dilaciones (las que incluso pueden ser sancionadas por el juez) y de la forma más expedita posible. A partir de esta premisa –la rapidez con la cual debe llevarse a cabo el procedimiento– surgen una serie de debates doctrinales que ponen en la balanza la mayor eficiencia y agilidad en la tramitación del juicio con el respeto a ciertos derechos dentro del mismo procedimiento.

Así, el principio de impulso procesal de oficio se vuelve conflictivo, toda vez que el juez, una vez requerida su intervención en forma legal, actuará de oficio decretando las actuaciones que estime pertinentes, decretando pruebas cuando las estime necesarias incluso cuando las partes no la soliciten, rechazado actuaciones dilatorias, etc. Por otro lado, otro principio que se ha cuestionado, pero no por su aplicación

excesiva sino que por lo contrario, esto es, por vulnerarse, en opinión de algunos, la bilateralidad de la audiencia, que específicamente en el nuevo procedimiento monitorio se estima cuenta con una frágil existencia¹⁹.

Lo relevante de lo anterior, es cuestionarse por el sustrato de estos principios y cómo ellos deben aplicarse armónicamente en consonancia con el espíritu de la reforma. Lo novedoso y útil es que estos principios ya no se entienden incorporados o se encuentran implícitos, sino que cuentan con consagración expresa en el CT.

b. 2. Nuevo Procedimiento ordinario o de aplicación general: la ley 20.087 creó un nuevo procedimiento ordinario del trabajo que se encuentra íntegramente regulado en el Párrafo III, del Capítulo II del Libro V del CT, desde el Art. 446 al Art. 462 del mismo cuerpo legal.

El nuevo procedimiento es íntegramente oral a excepción de la presentación de la demanda y su contestación que deben ser escritas. Se desarrolla en dos audiencias, la preparatoria y la de juicio, que deben contar con la presencia del juez, son públicas y deben contar con un registro por cualquier medio que sea idóneo (comúnmente audio).

¹⁹ NAUDON, Andrés. Las deficiencias de la nueva Justicia Laboral. [en línea] <<http://www.columnadigital.cl/index.php/algunas-deficiencias-de-la-nueva-justicia-laboral.html>> [consulta: 10 septiembre 2012].

El juicio puede iniciarse ya sea con una demanda o por medio de una medida precautoria prejudicial. Una vez admitida a tramitación la demanda (forma de inicio más común), el juez debe citar de inmediato a una audiencia preparatoria (Art. 451 del CT). Luego viene la contestación de la demanda, que debe ser entregada con a lo menos 5 días de anticipación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria (Art. 452 del CT).

En la audiencia preparatoria se deben presentar todos los medios de prueba que se harán valer en juicio y requerir todas las diligencias que se estimen pertinentes (Art. 453 del CT). Se inicia con una somera relación que hace el juez de la demanda o su contestación, para luego dar lugar a la demanda reconvencional o las excepciones si las hubiera. En la audiencia preparatoria se hace un llamado a conciliación obligatoria, en donde el juez debe proponer las bases para un posible acuerdo: si éste se da total o parcialmente se debe dejar constancia de esto en el acta de la audiencia.

Luego se recibe la causa a prueba (en caso de no haber conciliación total), fijándose los hechos a probar y los medios de prueba que las partes ofrecen, que serán escrutados por el juez en la misma audiencia. Una vez que estén fijados los hechos a probar se decretarán las medidas precautorias que sean pertinentes, se solicitarán las diligencias necesarias y se fijará la fecha de la audiencia de juicio. Finalmente se levanta acta de todo lo obrado.

En la audiencia de juicio (Art. 454 del CT), se rendirán todas las pruebas ofrecidas por las partes y/o solicitadas de oficio por el Tribunal (documental, testimonial, pericial y las que el juez estime pertinentes). Las partes, una vez rendida la prueba, realizarán las observaciones que les merezca ésta, para que luego el juez dicte sentencia. De esta audiencia también se debe levantar acta. La sentencia puede ser emitida en el mismo acto de la audiencia de juicio verbalmente o anunciar el fallo en ella y postergar su desarrollo escrito para declararla dentro de los siguientes 15 días.

La duración de este procedimiento está estimada en aproximadamente 60 días que, debido a la inmediatez de la realización de las audiencias orales y el aumento de jueces, se cumple de manera bastante eficiente.

Cuadro N° 9
Duración del procedimiento (Total Nacional días corridos).²⁰

	Aplicación	Monitorio	Tutela	Promedio
	General			

²⁰ MINISTERIO DE JUSTICIA DE CHILE. Estadísticas Nacionales Justicia Laboral Abril 2011[en línea] <<http://laboral.minjusticia.gob.cl/es/estadisticas/category/31-2011.html>> [consulta: 10 septiembre 2012].

Marzo 2010	65	25	70	53
Marzo 2011	80	35	80	65
Promedio 2010-2011	71	28	75	58

Claramente, el juez tiene un papel central en este procedimiento ya que “deberá estar presente en ambas audiencias, viendo la prueba, aquilatándola, tomando decisiones en ese instante...”²¹.

Huelga decir que este procedimiento es de aplicación general, esto es, se deberá aplicar toda vez que la ley no señale un procedimiento especial o cuando la ley establezca que se debe proceder mediante este procedimiento expresamente.

b. 3. Creación de procedimientos especiales. La reforma, junto con crear un nuevo procedimiento ordinario, introduce modificaciones a antiguos procedimientos especiales (de reclamo de multas administrativas y al procedimiento ejecutivo) y crea nuevos como el procedimiento monitorio y el procedimiento de tutela laboral.

²¹ HUMERES, Héctor. op., cit., p. 11.

b.3.1. Procedimiento de reclamo de multas administrativas (Arts. 503 y 504 del CT): este procedimiento se utiliza cada vez que inspectores del trabajo u otros funcionarios que hagan las veces de ministros de fe apliquen sanciones por infracciones a la normativa laboral y de seguridad social. Así, los empleadores que sean sancionados podrán recurrir ante un juez del trabajo para reclamar de la resolución administrativa que los condena. Los principales cambios que introduce la reforma son que se elimina la consignación de la tercera parte de la multa que antiguamente el empleador debía depositar para poder proceder por esta vía²²; asimismo se establece que el plazo para reclamar es de 15 días hábiles y no corridos. Esto viene a solucionar un problema de interpretación del antiguo procedimiento que no aclaraba si se trataba de días hábiles o corridos.

En tercer lugar, el sujeto pasivo del reclamo, en el nuevo procedimiento, es el jefe de la Inspección Provincial o Comunal a la que pertenezca el funcionario que aplicó la multa, y no el Director del Trabajo como se hacía antes²³. Finalmente, este procedimiento se substancia de dos formas: una vez admitido a tramitación el reclamo en el juzgado del trabajo respectivo, éste puede ser tramitado mediante el procedimiento ordinario si se trata de una multa superior a 10 ingresos mínimos mensuales o mediante el procedimiento monitorio si la cuantía de la reclamación es

²² HALPERN, Cecily. op. cit. p.3.

²³ *Ibid.*, p.4.

igual o inferior a ese monto o si se trata de una reclamación distinta a una multa o se pronuncia acerca de una reconsideración administrativa de multa (Art. 504 del CT).

b.3.2. Procedimiento ejecutivo laboral: la reforma procesal laboral distingue entre dos procedimientos ejecutivos según sea el título ejecutivo de que se está hablando. El Art. 464 del CT establece cuáles son los títulos ejecutivos laborales (no de manera taxativa), siendo el primero de ellos las sentencias ejecutoriadas. Cuando se está ejecutando una sentencia ejecutoriada estamos hablando del “cumplimiento de la sentencia” o en, jerga del antiguo procedimiento, del “cumplimiento incidental del fallo” y se regula su tratamiento en los Arts. 465 a 472 del CT. Cuando se hacen valer cualquiera de los otros títulos ejecutivos hablamos de un procedimiento ejecutivo propiamente tal, regulado en el Art. 473 del CT.

Así, para el cumplimiento de la sentencia, una vez ejecutoriada ésta el juzgado del trabajo (que la tramitó) ordena el cumplimiento del fallo y si no se paga o no se cumple dentro del plazo de 5 días desde su ejecutoria, este mismo tribunal lo remitirá de oficio al Juzgado de cobranza laboral y previsional para iniciar su ejecución propiamente tal. Por tanto, existe un plazo de 5 días en donde el tribunal que “vigila” el cumplimiento de la sentencia es el mismo que la dictó; si ésta no se cumple, se iniciará de oficio su ejecución en el tribunal de cobranza laboral. Este es un cambio trascendental pues en el antiguo procedimiento, el cumplimiento del fallo debía ser

solicitado por la parte y esto obviamente incidía, entre otros factores, en el bajo nivel de cumplimiento efectivo de la sentencia (Cuadro N°7).

El procedimiento ejecutivo propiamente tal se inicia directamente ante el juzgado de cobranza laboral y previsional, y como se mencionó anteriormente se regula en el Art. 473 del CT.

Para reforzar estas modificaciones al procedimiento ejecutivo que claramente tienden a la celeridad y eficiencia, se crea también una nueva medida cautelar en el Art. 467 del CT, que permite que, de oficio o a petición de parte y una vez iniciada la ejecución, el tribunal pueda ordenar a la Tesorería General de la República que retenga de las sumas por concepto de devolución de impuestos a la renta que corresponda restituir al ejecutado. En esta misma línea se reduce la oposición del ejecutado, que significa que se restringen las excepciones que se pueden oponer a la ejecución (sólo pago, remisión, novación y transacción)²⁴ y se crean nuevos títulos ejecutivos, el más importante de todos la carta de aviso de despido por la causal de necesidades de la empresa (Art. 169 a) en relación con el Art. 464 N°6 del CT).

b.3.3. Procedimiento Monitorio: este procedimiento significa la introducción en Chile de un medio moderno y eficiente de resolución de conflictos: “en la actualidad la mayoría de los países europeos lo considera como un mecanismo expedito para el

²⁴ HALPERN, Cecily. op., cit., p.8.

cobro de sumas de dinero en forma más simplificada”²⁵. El procedimiento monitorio es aquel procedimiento jurisdiccional carente de fase declarativa, destinado a tutelar aquellos derechos de créditos de índole pecuniaria y de mediana cuantía, que se encuentren debidamente documentados y cuya especial finalidad radica en obtener en el menor tiempo, con el menor coste posible y sin más garantías que la derivada de la propia intervención judicial, un título que permitirá abrir el procedimiento de ejecución forzosa del derecho de crédito impago²⁶. El procedimiento monitorio es breve, existe una intervención acotada del juez y pretende obtener –sin la oposición del demandado– un título ejecutivo para cobrar la deuda en cuestión.

Está regulado en los Arts. 496 a 502 del CT, se utiliza para contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a 10 ingresos mínimos mensuales o en aquellas en que se discuta el despido ilegal de una trabajadora con fuero maternal. Cuando el trabajador opte por someter su conflicto al procedimiento monitorio –más breve y expedito– deberá necesariamente concurrir de forma previa a la Inspección del Trabajo, que citará a un comparendo de conciliación. Presentarse a la Inspección del Trabajo e intentar conciliar es un requisito de procesabilidad para que se admita a tramitación la

²⁵ PEREIRA LAGOS, Agustín. El procedimiento monitorio laboral en Chile. [en línea] <www.derecho-trabajo.cl/Ponencias/RAFAEL%20PEREIRA.doc> [consulta: 10 de septiembre 2012].

²⁶ PEREIRA, Agustín op., cit., p.3.

demanda monitoria. Por tanto, al comparendo de conciliación se debe asistir con todos los instrumentos probatorios que posean.

Si no se llega a conciliación en esta fase administrativa, ésta fuere parcial o simplemente el reclamado no concurre, se podrá interponer demanda monitoria, la que se debe presentar por escrito y acompañarse el acta de la audiencia de conciliación ante la Inspección del Trabajo, más todos los documentos probatorios.

El procedimiento es brevísimo, como versa el Art. 500 del CT “En caso que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente; en caso contrario las rechazará de plano”. El juez puede fallar con el sólo mérito de los antecedentes presentados por el demandante en su demanda. En este caso, el juez notificará al demandado de su resolución (acoger demanda monitoria) advirtiéndole que tiene un plazo de 10 días hábiles para presentar reclamación y que si no lo hace o lo hace extemporáneamente, se habrá creado un título ejecutivo en su contra que el demandante podrá hacer valer en los juzgados correspondientes.

Si se da el caso contrario, es decir, que el juez estime que no puede fallar con el mérito de los antecedentes presentados por el demandante, o si el demandado presenta reclamación dentro del plazo, el juez deberá llamar a una audiencia única de conciliación y prueba donde se resolverá, sucintamente, sobre el asunto controvertido.

Como se puede apreciar, el procedimiento monitorio es rápido y eficaz. Sin embargo, se ha cuestionado pues *puede* fallarse en contra de alguien sin que éste participe declarativamente del procedimiento, lo que afecta, a juicio de algunos, la bilateralidad de la audiencia: “El procedimiento monitorio laboral no consigue sortear la objeción que plantea la regla constitucional – artículo 19 N° 3 CPR – ... La regla constitucional exige que la sentencia haya sido precedida de una tramitación anterior a ella, en que el afectado haya sido oído en sus defensas y en sus pruebas”²⁷. Para otro sector de la doctrina, el derecho a ser oído que se supone envuelto en la bilateralidad de la audiencia, significa tener la opción de ser oído, tener la posibilidad procedimental para oponerse y no necesariamente tener que oponerse en una fase declarativa. De ahí que la opción de reclamar dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación, supondría un derecho a ser oído y una posibilidad de contradecir lo resuelto por el juez²⁸.

b.3.4. Procedimiento de Tutela Laboral: se encuentra regulado en el párrafo 6° del Capítulo II del Libro V del CT, en los Arts. 485 a 495 del CT. Con él se busca

²⁷ PALAVECINO, Claudio y RAMIREZ Cristian. Examen Crítico de la Sentencia anticipada en el procedimiento monitorio laboral. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1(2): 71-80, 2010.

²⁸ PEREZ, Alvaro. “En torno al procedimiento monitorio desde el derecho procesal comparado europeo: caracterización, elementos esenciales y accidentales revista de derecho”.Revista de Derecho, Vol XIX N° 1, julio 2006, pp. 205 – 235, Valdivia.

restablecer en el más breve plazo el o los derechos subjetivos infringidos con ocasión de la relación laboral por una vía especial y distinta del recurso de protección, utilizada como vía residual previo a la reforma²⁹.

Este procedimiento se aplica a las contiendas suscitadas por aplicación de normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores (Art. 485, inc. 1º del CT); también se aplicará este procedimiento a las cuestiones suscitadas por los actos discriminatorios a los que se refiere el Art. 2º del CT (Art. 485, inc. 2º del CT). Finalmente, se aplicará este procedimiento en los casos de denuncias por prácticas desleales o antisindicales, con ciertas normas procedimentales específicas (Art. 486 del CT).

Se entenderán infringidos los derechos y garantías cuando, en el uso de las facultades que la ley le confiere al empleador, éste limite el pleno ejercicio de ellas sin justificación suficiente (1), en forma arbitraria (2) o desproporcionada (3) o sin respeto a su contenido esencial (4) (Art. 485 inc. 3º). Éste es el marco que el juez deberá tener presente al momento de juzgar caso a caso si procede o no la tramitación conforme al procedimiento de tutela laboral.

²⁹ La mayor o menor utilización del recurso de protección en virtud de la creación de este procedimiento especial debe ser objeto de estudio, sin que se cuente a la fecha con estadísticas que demuestren la incidencia del procedimiento de tutela en la utilización del recurso de protección.

El procedimiento se inicia mediante demanda ante el juzgado del trabajo competente. Esta acción es incompatible con la acción de protección, por lo que si se ha iniciado acción de protección no pueden invocarse los mismos derechos lesionados por vía de la tutela. La tramitación de estos procesos goza de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo tribunal (Art. 488 del CT).

Ahora bien, en lo que respecta al procedimiento propiamente tal, existe un reenvío al procedimiento general. En efecto, admitida la demanda se substanciará según el procedimiento ordinario o de aplicación general, con las diferencias que ya señalamos y una muy trascendental: el juez, en la primera resolución que dicte, puede disponer la suspensión de los efectos del acto impugnado bajo apercibimiento de multa de inmediato, reiterable (Art. 492 del CT).

Finalmente, se debe señalar que este procedimiento especial tiene una norma especial en materia probatoria y es que se atenúa la carga probatoria del demandante quien sólo debe demostrar un “indicio suficiente de prueba” para que se estime que está suficientemente probado el hecho por el trabajador o persona afectada (Art. 493 del CT).

b.4 Nuevo régimen recursivo. Con la ley 20.260 se introduce en el Código del Trabajo un nuevo sistema recursivo regulado en el párrafo 5º del Capítulo II del Libro V, en los Arts. 474 a 484 del CT. Se modifican recursos que ya existían (apelación,

reposición), se eliminan los recursos de casación y se crean el recurso de nulidad y el de unificación de jurisprudencia.

En general, los cambios siguen la orientación de las reformas procesales llevadas a cabo en nuestro país. Así, debido a la oralidad imperantes en nuestros juicios, el recurso de reposición tiene una forma de interponerse diferente si se hace dentro de una audiencia (verbalmente) o fuera de ella (por escrito, dentro de tercero día), Art. 475 del CT.

El recurso de apelación se modifica, restringiéndose su uso solo en contra de sentencias interlocutorias que pongan fin al procedimiento o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien sobre medidas cautelares y las que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social (Art. 476 del CT).

La gran novedad del nuevo sistema recursivo es la consagración de un recurso de nulidad, regulado en los Arts. 477 a 483 del CT. Las finalidades de este recurso son invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva o invalidar solo la sentencia definitiva. Es un recurso que solo puede ser interpuesto por la parte agraviada en el proceso y será conocido exclusivamente por la Corte de Apelaciones respectiva.

Procede únicamente en contra de las sentencias definitivas, y por dos tipos de causales: a) Las causales genéricas del Art. 477 del CT: (1) Cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se infrinjan sustancialmente derechos o garantías constitucionales; (2) Cuando la sentencia definitiva haya sido dictada con infracción de ley, que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Y por (3) las causales específicas del Art. 478 del CT, que también son denominadas causales de nulidad absoluta y que son bastante similares a las del Código Procesal Penal.

Finalmente, con la reforma procesal laboral se crea el nuevo recurso denominado unificación de jurisprudencia, regulado en los Arts. 483 al 483-C del CT. Este recurso es tomado del derecho comparado³⁰ y procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de los Tribunales Superiores de Justicia. Este recurso se interpone ante la Corte de Apelaciones respectiva para que conozca la Corte Suprema, y procederá únicamente y de forma excepcional contra la resolución que falle el recurso de nulidad; el fallo que se pronuncie respecto de la causa tendrá efectos relativos, esto es, sólo afectará a la causa respectiva y no a situaciones

³⁰ DELGADO CASTRO, Jordi. "Examen crítico del recurso de unificación de jurisprudencia". en: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (36): 473-494, 2011.

jurídicas previas. Si se acoge el recurso, la Corte Suprema procederá a dictar una sentencia de reemplazo en virtud de la unificación de la jurisprudencia.

Este recurso tiene como claro objetivo mantener la uniformidad en los criterios jurisprudenciales necesaria para la coherencia del sistema y la seguridad jurídica³¹. Sin embargo, no es una modificación exenta de críticas e incertezas acerca de su funcionamiento. En este sentido la Corte Suprema, elaboró un informe³² en el cual se critica la implementación de este recurso, indicando que sólo un 12% de los recursos son acogidos, un 7% es rechazado y el 81% es declarado inadmisibles, desierto o, simplemente, no se presentan, lo anterior deja serias dudas respecto a la efectividad de dicho recurso.

b.5 Otras reformas en áreas específicas.

Con la reforma procesal laboral se simplifica el sistema de notificaciones, que ahora potencia la notificación por estado diario y carta certificada, creando

³¹ LÓPEZ RODÓ, Laureano. "El principio de igualdad en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional", en: Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas. 35 (60): 297-311, 1984.

³² DIRECCIÓN DE ESTUDIO, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN. CORTE SUPREMA. Informe 26-2010 Análisis crítico acerca de la nueva justicia laboral.[en línea] <www.pjud.cl/pdf/atusuarios/bibliotecacorte/informe_26-2010.pdf> [consulta: 10 de septiembre 2012] p.7.

adicionalmente la posibilidad de reemplazar la forma de notificación por una vía electrónica si se solicita por la parte; se hacen importantes modificaciones en materia probatoria: se reduce el número de testigos a presentar por cada parte (sólo cuatro por parte), se elimina las tachas de testigos, se establece que carecerán de valor probatorio las pruebas que se aporten o que se hubieran obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales (Art. 453 N°4 inc. 3º del CT); en otro ámbito, se elimina el abandono del procedimiento como institución dentro del proceso laboral (Art. 429 inc. 1º) en virtud de la celeridad y el impulso procesal de oficio.

Esta última modificación no ha sido trivial pues existía una dura controversia en la doctrina respecto a la procedencia de dicha institución en el derecho procesal laboral. En este sentido Hugo Pereira señalaba: “el proceso laboral está concebido sobre la base del impulso procesal de la partes y si bien es cierto que el impulso judicial es mayor que el que se observa en el proceso civil, no llega en caso alguno a sustituir al de los litigantes”³³. En este mismo sentido William Thayer: “El proceso laboral, como el civil, es dispositivo, él se encuentra a disposición de las partes, a quienes corresponde el impulso procesal, para asegurar la continuidad de los actos

³³ PEREIRA, Hugo. *Derecho procesal del trabajo*. Jurídica Cono Sur, Santiago, 1984. p.132.

procesales con vistas a la dictación de la sentencia definitiva”³⁴. Una opinión diversa postulaba Guido Macchiavello: “En los juicios del trabajo no debería proceder el abandono del procedimiento desde la demanda hasta el auto de prueba, y tampoco procede desde que se dicta el fallo en primera instancia”³⁵.

Como podemos anticipar, el rol del juez en el procedimiento laboral es una de las materias a la vez novedosas y conflictivas que ha incorporado la reforma procesal en el área, toda vez que éste se encuentra en un nivel intermedio entre el juez activo de corte inquisitivo y el que puede enmarcarse en un proceso inspirado en el impulso procesal de parte.

Todos los procedimientos y modificaciones que hemos estudiado en este capítulo, deberán ser dirigidos por un sujeto procesal que ahora cobra especial relevancia: el Juez. De ahí entonces que sea tan relevante analizar en profundidad cómo se ha entendido el impulso procesal de oficio y con qué intensidad es aplicado por nuestros Tribunales laborales.

³⁴ THAYER, William. *Manual de derecho del trabajo*, tomo III. Jurídica de Chile, Santiago, 2007. p.258.

³⁵ MACCHIAVELLO, Guido. *Manual de derecho procesal laboral*. Jurídica Cono Sur, Santiago 1997. p.12.

CAPITULO II

El principio de impulso procesal de oficio

1.- De los principios en general.

Desde el primer año de estudio del Derecho se nos enseña que el ordenamiento jurídico no limita su composición a simples normas jurídicas entendidas en sentido estricto. En efecto, “sería erróneo restringir el concepto de ordenamiento jurídico sólo al conjunto de normas, porque él está constituido también por otros elementos [...] forman parte del ordenamiento jurídico ciertos principios de orden general, que establece la Constitución, y que se imponen incluso al legislador. Al enmarcar la acción legislativa entran a delimitar y formar parte automáticamente de toda la estructura normativa legal, la que se encuadra así dentro de los principios

generales que una sociedad ha creído esenciales en un momento determinado de su evolución”³⁶

Así las cosas, desde la perspectiva del ordenamiento jurídico concebido en su totalidad, los principios tienen plena cabida y, como veremos más adelante, ganan cada día más espacio como directrices y guías de interpretación armónicas para los jueces. De ahí, que normalmente la doctrina los define como las “Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”³⁷.

Mirado desde una perspectiva estrictamente procesal, la actividad de las partes dentro del procedimiento se encuentra afectada también a principios que regulan las facultades y deberes de las mismas: “En el desenvolvimiento de la actividad necesaria para el ejercicio del derecho de acción y contradicción en juicio, las partes en causa despliegan una serie ininterrumpida de actividades que se concretan todas ellas en el ejercicio de aquel poder único y unitario que está integrado por el derecho de acción y

³⁶ DUCCI, Carlos. *Derecho Civil, parte general*. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1992. p.2.

³⁷ PLÁ Rodríguez, Américo. *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones Depalma. Buenos Aires.1998. p.14.

contradicción en juicio. [...] , todo este conjunto de actividades está regulado por principios que son comunes a todas las normas y a todos los tipos de acciones y de proceso que eventualmente pueden instaurarse ante la autoridad judicial, principios que por su carácter absoluto dominan el desenvolvimiento y el ejercicio de toda actividad, y a los cuales las partes deben someterse porque son ínsitos a la naturaleza misma de la función que debe cumplir el Estado y de las finalidades que, a través de la jurisdicción, la acción y el proceso, vienen a conseguirse”³⁸

En este orden de ideas, la utilidad de los principios en relación al desenvolvimiento del procedimiento es diversa: se ha señalado que sirven “fundamentalmente para su comprensión y para establecer su relevancia o trascendencia, para determinar si el procedimiento seguido responde a la filosofía que tales principios imponen o, por el contrario, la contravienen y obligan a una corrección.”³⁹ Por otro lado, contribuirían a “explicar la estructura del procedimiento, permitiendo comprender por qué se han establecido determinadas cargas, derechos y posibilidades a cada una de las partes y el momento en que se han establecido”⁴⁰. Al mismo tiempo “son elementos auxiliares de la interpretación jurídica, en caso de existir

³⁸ ROCCO, Ugo. *Tratado de derecho procesal civil*. Temis, Madrid, 1982. p.169.

³⁹ OTAROLA, Paulo. Los principios formativos del proceso y el rol del juez en el proceso laboral chileno [en línea] <www.derecho-trabajo.cl/Ponencias/PAULO%20OTAROLA.doc> [consulta: 10 de septiembre 2012]. p.5.

⁴⁰ *Ibíd*, p. 7.

lagunas legales. Permiten al juez completar la analogía para determinar la regulación en una determinada situación no prevista expresamente por el legislador.”⁴¹ Finalmente, y desde un punto de vista más bien académico “aportan el marco teórico para las discusiones para la futura regulación legal. Ofrecen un claro interés pedagógico, pues facilitan una visión resumida, pero global, de los diferentes procedimientos existentes en un determinado sistema procesal.”⁴²

Los principios que inspiran el proceso son diversos y han sido clasificados por la doctrina desde distintos puntos de vista⁴³. Así, tenemos el principio de inmediación, con su opuesto, la mediación; la oralidad versus la escrituración; la concentración, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia, entre otros.

Todos estos principios, junto con determinar la forma en que se define el proceso, permiten concretar lo que Montero Aroca, parafraseando a Couture

⁴¹ Ibíd. p. 6.

⁴² Ibíd. p.6.

⁴³ En este sentido, el profesor Vicente Gimeno Sendra hace una primera clasificación al distinguir entre los principios del proceso y los principios del procedimiento, señalando: “Los primeros de los enunciados principios nos determinarán el régimen de entrada de la pretensión y de su resistencia en el procedimiento, los poderes de las partes en la conformación de dicho objeto procesal y los del juez en su enjuiciamiento, en tanto que los principios del procedimiento nos indicarán el régimen de actuación formal de dicha pretensión hasta que pueda obtener satisfacción por el juez en forma de sentencia”. GIMENO SENTRA, José Vicente. *Fundamentos del Derecho Procesal*. Civitas, Valencia, 1981.p. 23. p.22.

denomina “*la garantía de justicia contenida en la Constitución*”. Afirmándose que es necesario “*reconocer que el proceso refleja la ideología sociopolítica dominante en un país determinado,...*”⁴⁴.

De ahí entonces que la consagración de un catálogo de principios rectores en una legislación determinada no es nada trivial: por un lado pone en evidencia una ideología política subyacente, en otras palabras, preferir ciertos principios a otros, o plasmarlos con diferente intensidad, revela una intención deliberada del legislador. Por otro lado, la elección de unos u otros principios, y su efectiva concreción en las normas jurídicas que reglan el proceso, será un indicador de cuánto se cumple con la denominada garantía de justicia contenida en la Carta Magna.

2. Conceptualización del principio de impulso procesal de oficio

Mencionamos anteriormente que nuestro legislador optó, al modificar el sistema procesal laboral chileno, por consagrar de manera expresa un catálogo de principios rectores. Corresponde ahora dedicarnos a estudiar aquél principio, de entre todos los que inspiran el proceso laboral chileno, que es objeto de la presente tesis: el impulso procesal de oficio.

⁴⁴ MONTERO AROCA, Juan. *Derecho jurisdiccional*. Bosch, Barcelona. 1989. p. 230.

Ante todo, y a efectos de abordar correctamente una aproximación teórica del principio en estudio, es necesario aclarar una confusión conceptual bastante común en doctrina respecto de qué es lo que se debe entender por principio de impulso procesal de oficio. La confusión surge principalmente por su asimilación al llamado principio inquisitivo. Y es que, comúnmente se distingue entre principio dispositivo e inquisitivo, subsumiéndose a estas formulaciones, sin mayor distinción, lo que dice relación con el impulso procesal de las partes y del tribunal, respectivamente. Así, se utilizan indistintamente expresiones como “impulso procesal de oficio”, “oficialidad”, “inquisitivo”, “de investigación de oficio”, entre otros, en circunstancias de que existen claras diferencias conceptuales que es necesario hacer presente.

Partiremos por aclarar una primera gran distinción que se soluciona principalmente por distinguir “quién inicia e introduce al proceso los hechos que serán objeto de prueba, por un lado, y quien introduce la prueba en el proceso, por otro.”⁴⁵ La primera pregunta se responde desde el binomio principio dispositivo/inquisitivo entendido, en sentido amplio. Luego, resulta esclarecedor considerar que en nuestro país respecto de la iniciación del procedimiento e introducción de los hechos que serán materia de discusión rige – como regla general – el principio dispositivo, circunstancia que también acaece en materia laboral: el procedimiento se inicia con la demanda de

⁴⁵ OTAROLA, Paulo. op., cit. p.8.

parte (Art. 446 del Código del Trabajo). La segunda pregunta, esto es, ¿quién introduce la prueba en el proceso?, es posible abordarla desde un nuevo binomio entre el principio de aportación de parte o de oficio, según corresponda.

En consecuencia, el principio de dispositivo o inquisitivo dice relación con quién inicia e introduce los hechos que serán materia de discusión en el juicio; y el principio de aportación con quien introduce la prueba al mismo⁴⁶.

Ahora bien, nosotros centraremos nuestro estudio en el principio de impulso procesal de oficio que implica una noción distinta a las antes dichas, y es, conceptualmente, más amplia, pues no se limita a instancias particulares. Así las cosas, para un destacado procesalista el concepto “impulso procesal” es “la actividad

⁴⁶ En este sentido, es clarificadora la explicación de Iván Hunter Ampuero respecto de la distinción entre el principio dispositivo con el de aportación de prueba de parte, afirmando “En efecto, el primero tiene una *existencia necesaria* de nítidos componentes, basados en el respeto de los derechos fundamentales de corte individual, lo que se traduce en que el órgano jurisdiccional sólo debe actuar rogadamente, no puede dar más allá de lo pedido por las partes, ni agregar hechos diversos a los alegados por ellas y que las partes tienen el pleno poder de disponer del objeto del proceso. Estos elementos están conectados con el Derecho sustantivo y derivan de los intereses puestos en juego en el litigio. Mientras sean respetados puede hablarse de un sistema auténticamente dispositivo. Por su parte, el principio de aportación de prueba tiene una naturaleza netamente procesal, de existencia contingente, vinculado a la relación pública que existe entre las partes y el órgano jurisdiccional, que admite modificaciones vinculadas a la eficacia del proceso y no influye ni trastoca el objeto del mismo. (La Semana Jurídica, nº 347, 2-8 de julio, 2007, p. 3.)

que se propone tan sólo obtener el movimiento progresivo de la relación procesal hacia su término.”⁴⁷ Como desarrollaremos más adelante, en virtud del Art. 425 y 429 del Código del Trabajo, rige, en cuanto a la obligación de promover el curso del procedimiento, el principio de impulso procesal de oficio, por mandato expreso del legislador.

Los fundamentos tras todos los principios que hemos revisado y que tienden a confundirse unos con otros, permiten entender más en profundidad las diferencias que entre ellos hay, y es que “...el fundamento de los principios de aportación e investigación no hay que encontrarlo en la misma instancia que el dispositivo. Así, en tanto que, en último término, fueron razones económicas (el reconocimiento del derecho de propiedad) las que determinaron la aparición del principio dispositivo, es la instancia política la determinante del predominio del principio de aportación o de investigación.”⁴⁸

En definitiva, el impulso procesal de oficio ordena que sea el juez quien debe realizar, desde la instauración del pleito hasta el fin del mismo, todas las conductas que

⁴⁷ CHIOVENDA, Giuseppe. *Principios de derecho procesal civil*. Reus, Madrid, 1925.p.77.

⁴⁸ GIMENO SENTRA, José Vicente. op., cit. p. 23.

resulten necesarias para juzgar⁴⁹, es al juez al que le incumbe cuidar que el procedimiento siga adelante. De ahí entonces, que la instauración de este principio obedezca a un fundamento más bien político que jurídico, ya que dice relación con el rol que cumple quien tiene la carga de impulsar el procedimiento en el juicio mismo, en este caso, el juez.

En este orden de ideas, la consagración de un principio como el de impulso procesal de oficio en los procedimientos laborales no es trivial, y es que parte del argumento político recién enunciado dice relación con el carácter proteccionista del derecho del trabajo y el interés comprometido en los juicios sobre estas materias, “la ley laboral protege al trabajador, pero teniendo en miras, además, un interés general y colectivo: la paz y el progreso social. Ahora bien, si en toda norma de carácter procesal existe siempre involucrado, en mayor o menor grado, un interés de orden público, es natural que en los procesos laborales tal interés resulte acentuado, atendido el carácter de los derechos materiales perseguidos en ellos, por lo que la preocupación de la ley

⁴⁹ MATURANA MIQUEL, Cristián. “Aspectos Generales de la Prueba”. Apuntes de la Cátedra Derecho Procesal III, Departamento de Derecho Procesal, Universidad de Chile, Primer Semestre 2007. p.181.

de no dejar la suerte de tales litigios entregada a la mera actividad de los particulares – interesados directos, pero no únicos – resulta enteramente comprensible.”⁵⁰

En el mismo sentido se pronuncia otro autor, quien afirma “El impulso de oficio parte de la idea de que el Estado está interesado en la rápida resolución de las Litis, una vez que éstas han sido planteadas, y por ello sus órganos deben tomar la iniciativa de su rápida expedición; el principio opuesto parte de la idea de que el proceso civil es cosa de las partes, y que éstas tienen el derecho de elegir el momento de su despacho, y al mismo tiempo la carga de ser diligentes para conducirlo adelante.”⁵¹

Si bien el factor político tras la consagración del principio de impulso procesal de oficio es innegable, es necesario destacar que no debe ésta acotarse únicamente a la relación – muy frecuentemente hecha en doctrina – entre los sistemas políticos totalitarios o autoritarios y el principio en estudio. En efecto, suele vincularse íntimamente el principio de impulso procesal de oficio con estructuras estatales centralizadas, en las cuales el Estado, con el pretendido fin de controlar las funciones ejecutivas, legislativas y judiciales, dota al Juez de vastas facultades. Lo cierto es que, como se ha encargado de demostrarlo el destacado procesalista Michele Taruffo, dicha relación no es tal. Existe una clara inconsistencia entre las ecuaciones “poderes de

⁵⁰ ZAPATA DÍAZ, Hernán. “El impulso procesal de oficio en asuntos civiles”.en: Revista de Derecho y Gaceta de los Tribunales. Concepción. Junio, 1969 p. 107.

⁵¹ CHIOVENDA, Giuseppe. op., cit. p. 78.

instrucción del juez = régimen autoritario” y “juez pasivo = régimen liberal”, y ello a partir de la comprobación de la inexistencia de una necesaria vinculación entre los poderes del juez y el régimen político imperante⁵²

Efectuada la precisión teórica pertinente, retomamos la conceptualización del principio de impulso procesal de oficio, y para ello, es claro que no se puede prescindir de su opuesto, el principio de impulso procesal de parte o llamado, erradamente por muchos, “dispositivo”, según vimos previamente. Chiovenda nos da un punto de partida: “Según las actividades del simple impulso procesal, es decir, dirigidas únicamente a llevar adelante el proceso, se reserven a las partes (principio de impulso procesal de parte) o, por el contrario, al juez (principio de impulso procesal de oficio); siendo este segundo principio el que prevalece en los procesos orales.”⁵³

Conforme al principio de impulso procesal de parte el ejercicio de la acción y el desenvolvimiento de ella a través del proceso, “así como los límites de dicha acción y la actividad misma de juez, están en gran medida regulados por la voluntad de las partes, esto es, que las partes, así como son dueñas de disponer de su propio derecho

⁵² HUNTER, Iván.op., cit. p.3.

⁵³ CHIOVENDA, Giuseppe. op., cit. p.61.

sustancial, así también disponen, si la ley no establece otra cosa, de la iniciación y del desenvolvimiento del proceso.”⁵⁴

Por tanto, en los procedimientos inspirados por este principio la actividad del Juez se encuentra supeditada íntimamente a la voluntad de las partes, así, “para que se pueda obtener el desenvolvimiento gradual del proceso, en todos sus estadios o fases, es necesario siempre que las partes soliciten la actividad del juez”⁵⁵. Atendido lo dicho, resulta evidente que este principio inspira principalmente los procedimientos civiles o comerciales, en los cuales el objeto de la Litis es esencialmente disponible y no existe un interés público involucrado.

A contrario sensu, el principio de impulso procesal de oficio es aquél en que el Juez desempeña un rol central en el desenvolvimiento de la acción, una vez reclamada su intervención legal o, dicho en otros términos, una vez ejercido el principio dispositivo por los particulares. Hemos señalado que el proceso laboral reviste especiales características que justifican que a su respecto se consagre el principio de impulso procesal de oficio, conforme a los intereses supra individuales que están en juego. Así por lo demás se tuvo presente en la discusión legislativa de la Ley 20.287, al señalarse que “La especialización es uno de los principios que guía este proyecto, y ella nace

⁵⁴ ROCCO, Ugo. op., cit. p. 717.

⁵⁵ Ibíd. p. 172.

fruto de la complejidad de las relaciones económicas y de las normas que regulan el Derecho Laboral y la Seguridad Social, pues ellas reclaman ser conocidas por jueces especialmente formados en los principios rectores de esta rama del Derecho, el que responde a criterios diversos del Derecho Civil y Comercial. El Derecho Civil se funda en los principios de la autonomía de la voluntad, libertad contractual, renunciabilidad de los derechos e igualdad de las partes. En tanto, el Derecho del Trabajo tiene un claro carácter tutelar de la parte más débil de la relación laboral, que determina la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y una fuerte restricción a la libertad contractual, entre otros principios propios y distintivos.”⁵⁶

Luego, una conceptualización del principio en estudio puede ser aquel principio “según el cual los tribunales deben activar, independientemente de la iniciativa de las partes, el desarrollo de ciertos procesos judiciales, asegurando la continuidad de los diversos actos de procedimiento y la dirección de los mismos hacia el fallo definitivo.”⁵⁷ Nuestro Código del Trabajo, reconoce expresamente que en los procedimientos laborales se aplicará, entre otros, el principio de impulso procesal de oficio (Artículo 425 del citado cuerpo legal), estableciendo lo que parece ser una conceptualización del mismo en su artículo 429:

⁵⁶ HISTORIA DE LA LEY Nº 20.087. Biblioteca del Congreso Nacional [en línea] <www.bcn.cl/histley/20087/index.htm> [consulta: 10 de septiembre 2012] p. 67.

⁵⁷ ZAPATA DÍAZ, Hernán. op.,cit. p. 103.

“El Tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes. De esta resolución se podrá deducir recurso de reposición en la misma audiencia. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento. El Tribunal corregirá de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio, y adoptará las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento...”

El legislador ha incorporado una descripción de lo que ha de entenderse por impulso procesal de oficio, dotando al Juez Laboral de grandes atribuciones en relación al desenvolvimiento del procedimiento, bastando únicamente que el particular ponga en marcha la actividad jurisdiccional del Estado, ejerciendo el derecho de acción conferido constitucionalmente, para que el Tribunal actúe de oficio impulsando el avance del proceso.

Podemos notar en el artículo transcrito cómo en el Congreso fue bien entendida la conceptualización de impulso procesal de oficio al diferenciarlo del principio inquisitivo visto recientemente y que dice relación con el ejercicio de la acción y la introducción de los hechos al juicio.

En el misma norma el Legislador establece la supresión de una institución de derecho procesal común, el abandono del procedimiento. En efecto, señala el artículo que el Juez “Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento.” Analizaremos más adelante en este capítulo cómo es que la inserción de esta disposición a propósito del principio de impulso procesal de oficio no es trivial y de hecho debe ser analizada en relación al mismo.

Corresponde ahora que revisemos brevemente parte de la tramitación de la Ley 20.284, principal norma que materializó la reforma procesal laboral en Chile y que nos permitirá entender qué tuvo en mente el Legislador al consagrar el principio de impulso procesal de oficio.

3) El principio de impulso procesal de oficio en Chile: fundamentos de su consagración con la reforma procesal laboral.

Con fecha 22 de septiembre de 2003, se dio inicio a la tramitación de la ley 20.087 que, como vimos en el primer capítulo de este trabajo, concreta la mayor cantidad de cambios que la reforma procesal laboral introdujo con su complejo de normas. Resulta, en consecuencia, importante analizar cuál fue la discusión parlamentaria que se dio en torno a la promulgación de dicha ley y las consideraciones

que tuvieron presente los legisladores para consagrar el catálogo de principios rectores en el párrafo 1º del Capítulo II, del Libro V del Código del Trabajo, y en especial, el principio de impulso procesal de oficio objeto de la presente tesis.

En nuestro país la incorporación explícita de un párrafo en el Código del Trabajo denominado “De los principios formativos del procedimiento”⁵⁸ es nueva y obedece al ánimo del legislador de establecer un marco teórico que dé sentido y ayude a la interpretación jurídica de la normativa laboral. Así también se ha procedido en materia procesal penal y de familia. De igual manera consta en el informe del primer trámite constitucional de la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia⁵⁹, donde se señala que “atendiendo a la necesidad de modernizar la judicatura laboral y convertirla en un eficaz instrumento que promocióne sanas relaciones de trabajo y proteja adecuadamente los derechos del trabajador [es necesario] reemplazar el antiguo procedimiento ordinario por otro que se caracterice por la oralidad, la publicidad y la concentración y en que priman los principios de la inmediación, de la actuación procesal de oficio, etc.”

La incorporación en particular del principio de impulso procesal de oficio obedece también a una tendencia moderna que se ha perpetuado en varios países tanto del Civil Law como del Comon Law. Así, se ha afirmado que “los sistemas

⁵⁸ Introducido por la ley 20.087 de marzo de 2008.

⁵⁹ HISTORIA DE LA LEY Nº 20.087. Biblioteca del Congreso Nacional. op., cit. p.345.

modernos han dotado al tribunal de importantes atribuciones en cuanto al impulso procesal, dado que constituye una responsabilidad del juez hacer que éste avance eficientemente por sus etapas normales”⁶⁰.

Pues bien, durante la discusión parlamentaria, el Subsecretario del Trabajo, señor Yerko Ljubetic Godoy hizo hincapié en “la importancia que significa incorporar claramente los principios de concentración y de impulso procesal de oficio, que constituyen un gran paso hacia la obtención de mayor celeridad de los juicios. El primero es un elemento central de la modificación propuesta, que permite que en una sola audiencia se llame a conciliación y, de no ocurrir ésta, se de lugar al juicio propiamente tal con las respectivas pruebas y se resuelvan los recursos interpuestos, para que el juez quede en condiciones de fallar la causa en la misma audiencia o en otra posterior, dentro de los quince días siguientes. Mediante el segundo, se entrega al juez la responsabilidad y las atribuciones para conducir el proceso e impedir las dilaciones innecesarias que pudiere desear alguna de las partes.”⁶¹

Los legisladores tenían claras las implicancias de la consagración de un catálogo de principios rectores y las consecuencias de la elección de unos u otros principios. Así, como puede extractarse de la intervención recién transcrita a través del

⁶⁰ MONTERO AROCA, Juan. “La nueva ley de enjuiciamiento civil Española, Los poderes del Juez y la oralidad”. en: Revista de Derecho Procesal, Madrid, 2001. p.613.

⁶¹ HISTORIA DE LA LEY N° 20.087. Biblioteca del Congreso Nacional. op., cit. p.166.

impulso procesal de oficio se pretendía inyectar celeridad en relación a la conducción del proceso, poniendo de cargo del Juez el avance del mismo.

Por otro lado, se tuvo presente que la introducción del principio en estudio implicaba tomar distancia respecto de las reglas generales aplicadas en los procedimientos civiles, en los cuales, la carga procesal de dar curso progresivo a los autos es de cargo de las partes: “Un aspecto fundamental de este gran salto que se da en nuestra judicatura laboral dice relación con lo que se conoce como impulso procesal de oficio, que es lo contrario a lo que se conoce como principio dispositivo de las partes o impulso procesal de las partes que se aplica en todo juicio civil, en el cual son éstas las encargadas de lograr que el proceso se lleve adelante, por ser intereses privados los que están en juego. Con este proyecto se invierte el procedimiento.”⁶²

Se dio especial énfasis a la consagración del impulso procesal de oficio pues, dado el especial carácter del Derecho del Trabajo y los procedimientos laborales, este principio se constituía como una herramienta fundamental para introducir la celeridad deseada. En otras palabras, la introducción del impulso procesal de oficio de forma expresa no es trivial, pues constituyó uno de los principales mecanismos utilizados por el legislador para dotar al procedimiento laboral de las características deseadas. Junto

⁶² Intervención Diputada Ximena Vidal. HISTORIA DE LA LEY Nº 20.087. Biblioteca del Congreso Nacional. op., cit. p. 238.

a principios tales como la celeridad y la concentración, se estableció un procedimiento de aplicación general dinámico y eficiente desde el punto de vista de la tramitación.

Lo anterior se evidencia en la propia discusión parlamentaria que tuvo como eje fundamental la rapidez y eficiencia del procedimiento: “El proyecto recoge en forma importante las ideas matrices del Foro de la Reforma Procesal Laboral y Previsional.

Ellas gozaron de amplio consenso y son las siguientes:

1. La definición de un proceso marcado por la presencia de un juez rector y responsable del proceso, que cumple su función jurisdiccional bajo el principio de la inmediación;
2. Un procedimiento concentrado y oral -quizás, ésta es la novedad- que elimina las trabas y dilaciones del procedimiento actual y permite a las partes el ejercicio de los derechos bajo la bilateralidad de la audiencia, y
3. La solución de las controversias a través del efectivo razonamiento judicial en el ejercicio de las funciones y potestades del juez, en el marco de la norma clave de la administración de justicia, cual es la apreciación de la prueba conforme a la sana crítica. El nuevo procedimiento laboral tiene por objeto central dar

mayor rapidez a los juicios laborales, de forma tal que tanto trabajadores como empleadores puedan ejercer sus derechos en forma más expedita y eficaz.”⁶³

En este mismo sentido, pero ya no mirando estrictamente la rapidez que un Juez con amplias facultades pues aportar al proceso, sino que destacando la labor de conducción que debe ejercer el mismo, se establecieron en la Historia de la Ley como uno de los principales contenidos del proyecto de reforma: “3.- Principales contenidos del proyecto propuesto:

- Establece un procedimiento oral para la contestación de la demanda, la presentación de incidentes y la rendición de la prueba.
- Propone un procedimiento especial para tratar causas en las que se ventilen infracciones a los derechos fundamentales de los trabajadores. Con ello, el proyecto se hace cargo de una demanda histórica, que lo pone a la altura de los estándares internacionales en la materia. La cuestión dice relación con un conjunto de derechos reconocidos en la Constitución Política, que pueden ser vulnerados en función del ejercicio de las facultades de administración por parte del empleador. Ésta es una de las innovaciones más relevantes de la iniciativa en informe.

⁶³ HISTORIA DE LA LEY N° 20.087. Biblioteca del Congreso Nacional. op., cit. p. 749.

- Restringe el uso abusivo de la segunda instancia. No se ajusta a este tipo de procedimiento que, siendo la primera instancia breve, la segunda instancia sea muy dilatada, por lo que esta última queda reservada a la revisión de las cuestiones de derecho.
- Otorga amplias facultades al juez para dirigir la actuación de las partes y determinar su pertinencia, para que no se pierda el foco del asunto que se ventila ante el tribunal.
- Concentra todas las actuaciones en una sola audiencia, incluidas las sentencias de incidentes.⁶⁴

No caben dudas de cuál era la intención del legislador al establecer en el artículo 429 del Código del Trabajo el impulso procesal de oficio ni de cómo se entendió este principio en el debate parlamentario. Otra discusión puede ser aquella que versa sobre cómo se debe aplicar este principio, con cuanta amplitud e intensidad de manera de no desequilibrar el sistema ni vulnerar otras garantías amparadas procesalmente.

Por ahora, basta tener claro que el legislador tuvo primordialmente dos objetivos con la consagración del principio en estudio: rapidez en la tramitación de los

⁶⁴ HISTORIA DE LA LEY Nº 20.087. Biblioteca del Congreso Nacional. op., cit. p. 392-393.

procedimientos y conducción por parte del Juez de los mismos. En definitiva, se buscó dar un papel protagónico al Juez, quién velará por el avance del juicio.

En este sentido, y como anticipamos, en el mismo artículo en el cual se establece y conceptualiza el principio de impulso procesal de oficio, se dispone expresamente que en los procedimientos laborales no regirá la institución del abandono del procedimiento. La ubicación de esta disposición no es trivial, en efecto, detrás de la eliminación del abandono del procedimiento se encuentran las mismas razones que robustecen la posición del juez con la reforma procesal laboral: el compromiso del legislador con la celeridad y eficiencia.

Corresponde entonces que analicemos el por qué de la eliminación del abandono del procedimiento y su interacción con el principio de impulso procesal de oficio.

4) Eliminación del abandono del procedimiento e impulso procesal de oficio: dos mecanismos que apuntan a la rapidez y eficiencia del procedimiento.

El artículo 429 del Código del Trabajo dispone en su inciso primero: “Adoptará (el juez), asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento.”

Como se señaló, esta norma viene a poner solución definitiva a una controversia que durante años existió en materia procesal laboral, relativa a la aplicación de una institución propia del derecho procesal civil en el procedimiento laboral, el abandono del procedimiento.

Definido comúnmente como: “la extinción o pérdida total del procedimiento, que se produce cuando todas las partes que figuran en el juicio han cesado en su prosecución durante un determinado espacio de tiempo”⁶⁵, el abandono del procedimiento está regulado en los artículos 152 a 157 del Código de Procedimiento Civil y ha sido siempre entendido como una institución que permite la concreción del principio de economía procesal, estableciendo una sanción a la inactividad de la parte demandante, siendo definido también como: “el efecto que produce la inactividad durante cierto tiempo de todas las partes que figuran en el juicio, en virtud del cual éstas pierden el derecho de continuar el procedimiento abandonado y de hacerlo valer en un nuevo juicio”⁶⁶

⁶⁵ CASARINO VITERBO, Mario. *Manual de Derecho Procesal Laboral*. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1983, p. 327.

⁶⁶ STOEHLER MAES, Carlos Albero. *De las disposiciones comunes a todo procedimiento y de los incidentes de los incidentes*. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2007. p. 195.

El antiguo Código del Trabajo no contenía referencia alguna a la aplicación del abandono del procedimiento en materia procesal laboral. Sin embargo, conforme al artículo 426 del referido cuerpo legal: “Solo a falta de norma expresa establecida en este texto o en leyes especiales, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil”, entre ellas, aquellas que regulan el abandono del procedimiento.

Se sostenía que de acuerdo a la naturaleza tutelar del procedimiento laboral, la institución en comento no sería aplicable toda vez que recaería en el juez la función de dar curso progresivo a los autos e impedir que el ejercicio de la acción se detenga, aun a pesar de la pasividad de las partes. Es decir, dado que siempre el Juez laboral debía, en última instancia, instar por el avance del procedimiento aunque las partes no lo hicieran, no sería aplicable el abandono del procedimiento en la especie. Así, se fallo en reiteradas ocasiones que: “En los autos sobre despido injustificado y reclamo de indemnizaciones de carácter laboral, atendida la naturaleza de los juicios de la especie, no es procedente el abandono de la instancia. En efecto, en diversas disposiciones legales se desprende que en los juicios del trabajo el procedimiento se desarrolla de oficio, teniendo la obligación el juez respectivo de llevar adelante con la mayor celeridad la realización de las diversas diligencias encaminadas a poner término a la tramitación, lo que resulta incompatible con el señalado instituto del abandono de la instancia. El carácter social que particulariza a la legislación laboral, manifestada en

numerosas leyes sustantivas sobre la protección de los derechos del trabajador, se manifiesta también en diversas normas de carácter procesal.”⁶⁷

Sin embargo, la jurisprudencia era oscilante, también encontraba razones para apoyar la tesis según la cual procedía la aplicación supletoria del abandono del procedimiento pues el Código del Trabajo así lo permitía y no había motivo para suponer la incompatibilidad de dicha institución con el procedimiento laboral: “6º Que la naturaleza y características del juicio laboral no se contravienen con los fundamentos del abandono del procedimiento. La circunstancia que el juez de la causa tenga un rol más activo que en el juicio civil propiamente tal, no priva a la parte que tiene interés en el pleito a instar por su prosecución y su pronta decisión. El bien jurídico que protege el instituto del abandono del procedimiento es obtener la certeza de las relaciones jurídicas y evitar la prolongación indebida de juicios en los que no existe interés del actor en su término. De no mediar estas consideraciones, no se explicaría que la ley N° 18.510 que creó los Tribunales del Trabajo y estableció el procedimiento para los juicios laborales, contemplara la posibilidad de aplicar las normas de los Libros I y II del

⁶⁷ Corte Suprema, 3 de septiembre de 1987. Gaceta Jurídica, N° 151, 1993. p.96.

Código de Procedimiento Civil y que fuera finalmente recogida en la ley 18.620, que aprobó el nuevo Código del Trabajo”.⁶⁸

Pues bien, esta discusión fue zanjada definitivamente por el artículo 429 del “nuevo” Código del Trabajo, al disponer expresamente que “no será aplicable el abandono del procedimiento.” Así, el legislador junto con descartar cualquier eventual discusión entorno a la aplicación de tal institución procesal en materia procesal laboral, también dio énfasis al impulso procesal de oficio, reforzando el rol del Juez en la conducción del procedimiento. De ahí que podamos afirmar que la eliminación del abandono del procedimiento obedece a la misma raíz inquisitiva que el principio en estudio, y busca idénticos efectos: mayor rapidez y eficiencia en la tramitación de los juicios laborales.

La discusión parlamentaria en este sentido fue determinante en señalar que con el impulso procesal de oficio: “El juez estará obligado a fallar. Con esto se busca comprometerlo con la rapidez y calidad de la tramitación del juicio”⁶⁹. La eliminación del abandono del procedimiento permite enfatizar aun más este objetivo de dinamismo y conducción del juicio por parte del juez, estableciéndole, de hecho, una prohibición o a

⁶⁸ Corte Suprema, sentencia de fecha 16 de julio de 1990. Gaceta Jurídica, N° 60, 1985, p.136.

⁶⁹ HISTORIA DE LA LEY N° 20.087. Biblioteca del Congreso Nacional. op., cit.p. 336.

lo menos una exigencia desde el punto de vista del ejercicio de su función: no puede permitir la paralización del procedimiento.

Esta exigencia nuevamente se establece por el carácter proteccionista o tutelar del derecho del trabajo. En derecho privado no rige esta obligación para el juez, en efecto, opera la regla totalmente contraria: el impulso procesal de parte, en el cual la carga de hacer avanzar el procedimiento hacia un estado de sentencia recae íntegramente en las partes, quiénes de no enfrentar sus cargas procesales ponen en riesgo la efectividad de sus acciones.

En derecho procesal laboral, en cambio, existen normas sustantivas que dotan a esta rama del derecho de una relevancia social y contenidos irrenunciables que impiden dejar la disposición de los derechos únicamente al arbitrio de las partes. En efecto, la naturaleza especial de la relación sustancial existente en materia laboral y el particular interés estatal que existe en la solución de este tipo de conflictos, unidos a la disposición expresa en el artículo 5º del Código del Trabajo que caracteriza como irrenunciable los derechos en la especie, permite las bases de un procedimiento basado en la oficialidad.

No obstante lo antes dicho, ¿cuáles son los límites del Juez laboral, en el ejercicio de su labor de conducción del procedimiento, en cuanto a la disponibilidad de la acción? ¿Puede el Juez, ante la inactividad de las partes, seguir la tramitación sin

ellas o, por el contrario, archivar la causa sin pronunciarse sobre la acción en definitiva?

Son las preguntas que surgen a partir de la consagración expresa del principio de impulso de oficio y de la eliminación, también expresa, de una institución que antes generaba cierta incertidumbre, pero que en la actualidad se entiende completamente proscrita del derecho procesal laboral.

La doctrina y la jurisprudencia respecto de este punto toman distancia. Por un lado, los autores no son claros en establecer una postura única respecto de cuál debe ser el proceder en estos casos, hay quienes estiman que “Bajo el régimen del principio del impulso procesal por el tribunal, éste, con la instauración del pleito o, en ciertos casos especiales, con la formulación de la solicitud, recibe por parte del litigante petionario el deber y también el derecho no sólo de ejecutar los respectivos actos judiciales pedidos, sino de hacer, en general, todo cuanto resulte necesario para juzgar de la demanda. No vuelve, en este caso, a la inactividad hasta que se haya logrado este fin, o la parte solicitante retire su petición”⁷⁰ y en consecuencia, el juez no podría disponer de la acción sino únicamente impulsar el juicio hasta el estado de sentencia o esperar que las partes se desistieran de las acciones deducidas.

⁷⁰ WYNESS MILLAR, Robert. *Los principios formativos del procedimiento*. Ediar Editores, Buenos Aires, 1945, p. 82.

Por otro lado, la jurisprudencia ha llegado a diversas soluciones que ahondaremos en el capítulo siguiente a propósito de la invocación jurisprudencial del artículo 429 del Código del Trabajo y la consagración genérica del principio de impulso procesal de oficio. Mas, de momento podemos señalar una sentencia que evidencia la forma en que los mismos tribunales han entendido en qué consiste el ejercicio del principio de impulso procesal de oficio, incluso cuando éste implica disposición de la acción o restricciones en el ejercicio de la misma. Así, el 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa RIT O-319-2009, RUC 09-4-0022746-K, resolvió con fecha 10 de noviembre de 2009, frente a la pasividad de las partes:

“VISTOS:

1.- Que, en la causa se fijó audiencia preparatoria a celebrarse el día seis de noviembre del presente año, oportunidad en que, se ha dejado constancia en la causa, ninguna de las partes compareció a la misma.-

2.- Que, dentro de los principios que regula el nuevo procedimiento, consagrados en el artículo 425 y 429 del Código del Trabajo, se encuentran, entre otros, el de oficialidad y celeridad, los que, obligan al Tribunal ha adoptar todas las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida.-

3.- Que, no existiendo presentación de alguna de las partes que exprese el motivo de la no comparecencia y, tampoco alguna manifestación de la intención de perseverar en

el diligenciamiento de esta causa, y teniendo en consideración que le corresponde al Tribunal el impulso procesal y la adopción de medidas que busquen el cumplimiento de los principios ya referidos, se apercibe a él o los litigantes, para que, dentro de quinto día hábil, manifiesten lo pertinente para la prosecución del juicio, bajo apercibimiento de archivo si así no se hiciere.”

CAPITULO III

Contenido normativo del principio de Impulso Procesal de Oficio en el nuevo proceso laboral.

Analizado ya conceptualmente el principio de impulso procesal de parte, y cómo fue entendido por nuestro legislador, corresponde que estudiemos a continuación cómo dicho principio se ha plasmado en nuestro código, por medio de qué normas se hace concreta la aspiración del legislador de mayor eficiencia, celeridad y conducción del juez.

Para ello, analizaremos la expresión del impulso procesal de oficio en varias disposiciones del nuevo libro V del Código del Trabajo. Se tratará primeramente la formulación genérica del principio, y luego se analizará el contenido normativo del principio en relación al control de la buena fe, las medidas cautelares, la prueba y las facultades del juez, y finalmente, otros contenidos normativos relacionados con el principio de impulso procesal de oficio.

(a) Consagración genérica del principio de impulso procesal de oficio.

El Art. 425 reconoce la íntegra consagración de este principio al afirmar que: “Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de [...] Impulso Procesal de Oficio”.

Luego, y como anticipamos, en el Art. 429 se desarrolla lo que debe entenderse por el principio de impulso procesal de oficio: “El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime

necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes...”.

A continuación se señala que el tribunal “Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida, y en consecuencia no será aplicable el abandono del procedimiento”.

En su inciso 2º establece que: “El tribunal corregirá de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio y adoptará las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento”.

En este artículo se puede apreciar la consagración del principio de impulso procesal de oficio de forma genérica, estableciendo, como señalamos en el capítulo sobre conceptualización del principio en estudio, lo que ha de entenderse por impulso procesal de oficio: se enuncia de manera expresa y categórica cómo el Tribunal debe conducir el procedimiento y darle curso progresivo, haciendo referencia a una serie de herramientas y mecanismos de que se dota al Juez para ejercer su central función. Así por ejemplo, se le dota de amplias facultades en materia probatoria, estableciéndose que manera general será el Juez, más allá de lo que estimen o aporten las partes en el juicio, el que determinará sobre qué puntos recaerá la prueba y mediante cuáles instrumentos probatorios ésta se rendirá.

La consagración genérica del principio de impulso procesal de oficio en el artículo 429 del Código del Trabajo junto con establecer una conceptualización amplia de lo que ha de entenderse por tal, sirve, a la vez, como instrumento que guía el desarrollo del mismo procedimiento. Como es evidente, y pese a la pretensión implícita en nuestra tradición jurídica, no todos los escenarios pueden ser previstos por el legislador, razón por la cuál es el Juez, sobre todo en los nuevos procedimientos orales y concentrados, el que debe subsanar los vacíos legales y darle solución a los imprevistos que surjan en la tramitación de los juicios que no estén expresamente previstos por la ley.

De ahí entonces que se utilice la invocación al impulso procesal de oficio como una recurrente fundamentación del proceder de los jueces en el nuevo sistema procesal laboral, así por lo demás hemos podido constatarlo en la jurisprudencia, que ante la falta del abandono del procedimiento ha utilizado la facultades que le otorga el artículo 429 para actuar de oficio cuando la inactividad de las partes o la falta de notificación del demandado hace imposible la tramitación de la causa. Enfrentados a estas situaciones nuestros tribunales han tomado distintos caminos:

(i) No dar curso a la demanda: cuando no se ha podido notificar al demandado, o existen falencias en el escrito de la demanda, respecto de las cuales el actor no ofrece un nuevo domicilio o incumple una obligación impuesta por el tribunal para proveer la demanda, nuestros tribunales optan por no dar curso a la demanda.

Así, en la causa RIT O-19-2009 , el 1° Juzgado del trabajo de Santiago dispuso: “Teniendo presente lo dispuesto en el inciso primero del artículo 429 del Código del Trabajo y con la finalidad de no incurrir en una prolongación indebida de la presente causa y no habiendo dado cumplimiento la parte demandante a lo ordenado con fecha 3 de septiembre de 2009, no ha lugar a dar curso a la demanda.”

(ii) Tener por desistida la demanda: frente a los mismos problemas señalados en el punto anterior el efecto que le dio el tribunal a la inactividad de las partes fue distinto, toda vez que interpretó la voluntad de la actora y tuvo por desistida la demanda, en la causa RIT O-25-2009 del 1° Juzgado del trabajo de Santiago: “Atendido el mérito de la constancia de fecha 05 de octubre de 2009, la que da cuenta de no haber comparecido las partes a la audiencia preparatoria; la inactividad procesal de estas al no instar por la fijación de nuevo día y hora para la celebración de la misma dentro del pazo de quinto día establecido en el N° 1 del artículo 453 del Código del Trabajo y, visto además lo dispuesto en el artículo 429 del cuerpo legal citado, norma que hace obligatorio para el Tribunal adoptar de oficio las medidas tendientes a evitar la paralización o prolongación indebida de los procesos, téngase a la demandante por desistida de la acción deducida.

(iii) Oficio a Instituciones Públicas: ante notificaciones fallidas, en ciertas ocasiones, el tribunal en vez de solicitar al actor un nuevo domicilio del demandado, oficia a instituciones públicas a fin de que informen respecto dicha situación.

Así, en la causa de RIT O-524-2009 del 1° Juzgado del trabajo de Santiago, se instruyó “Oficiése a Servicio de Impuestos Internos y Servicio de registro Civil e Identificación a fin de que informen en domicilio que registra el representante legal de la demandada don Ricardo Reyes Morales, Rut 6.861.185-7 en sus sistemas.”

(iv) Revisión de oficio en sistemas internos del poder judicial: Últimamente, ante notificaciones fallidas los tribunales han revisado de oficio las bases de datos del poder judicial para obtener domicilios que el demandado hubiese tenido en causas judiciales anteriores. En la causa RIT O-740-2012 del 1° Juzgado del trabajo de Santiago, dicho tribunal dispuso que “Atendido a la consulta realizada al sistema de interconexión que posee este Tribunal con la base de datos de causas Laborales del Poder Judicial, el cual indica un nuevo domicilio de la demandada MERKAZ CHILE S.A., RUT 76919960-8, el cual corresponde al ubicado en 8 NORTE N° 1152, VIÑA DEL MARZO, ingrésese al sistema computacional. Y en consideración de lo anterior; Notifíquese la demanda con su proveído a través de exhorto, en el domicilio señalado o en el que tome conocimiento en la práctica de la diligencia, cumpliendo con los requisitos previstos en los artículos 436 y 437 del Código del Trabajo. Exhórtese al Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.”

En conclusión, frente a vacíos o inexistencias de un proceder claro y explícito por parte del legislador, nuestros Tribunales han actuado invocando genéricamente el principio de impulso procesal de oficio para dar soluciones, aunque diversas, a este

tipo de inconvenientes en relación a la pasividad de las partes y la disposición de la acción deducida.

Debemos hacer presente desde ya, cómo la hipótesis planteada al principio de este trabajo en torno a que los jueces, enfrentados a sus nuevas facultades e incluso frente a vacíos en la ley, hacen una utilización mesurada de las mismas y conforme a los lineamientos tenidos en vista por el legislador al momento de redactar la norma.

(b) Contenido normativo del principio de impulso procesal de oficio en relación al control de la buena fe.

En el marco del principio de impulso procesal de oficio se faculta al Juez para controlar que las partes actúen durante el desarrollo del procedimiento, conforme al principio de buena fe. Sabemos que la buena fe es un principio general que informa todo nuestro ordenamiento jurídico, y al cual, en materia laboral, se le atribuyen diversas funciones: informadora, de integración e interpretación y limitadora⁷¹ que revisten especiales características dado el carácter tutelar del derecho del trabajo.

Así las cosas, en materia estrictamente procesal el principio de buena fe ha sido entendido como aquel que impone a las partes litigantes el deber de rectitud,

⁷¹ GAJARDO HARBOE, María Cristina. “Buena fe y Derecho del Trabajo”, *en*: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Volumen 1, N°2, año 2010, p. 16.

honradez y buen proceder en la defensa de sus intereses jurídicos en el marco de un proceso judicial⁷², de ahí que, a diferencia del principio materia del presente trabajo, la buena fe es un principio que se impone a las partes litigantes, no así al Juez, quién, por un lado, se presume que actúa de buena fe, y que, en último lugar, tiene un deber de garante frente al cumplimiento del principio de buena fe. En otras palabras, es al Juez a quién corresponde controlar que las partes procedan conforme a la buena fe, como ha señalado un autor: “Se trata, en efecto, de un deber de buena fe en el procedimiento que, de momento que no puede ser forzado ´en el fondo – por tratarse de una disposición subjetiva de las partes a colaborar recta y honradamente entre sí, cuestión de suyo antinatural – es forzado ´en la forma´, en cuanto la parte necesariamente habrá de ajustar su conducta a las exigencias emanadas del deber de buena fe si no desea ser perjudicada...”⁷³

En este orden de ideas, el artículo 430 del Código del Trabajo, faculta al Tribunal para “...adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el

⁷² BENITEZ, E. “Reflexiones en torno a la propuesta de reforma al procedimiento civil chileno: Il Principios procesales relativos a las partes”. en: Revista Chilena de Derecho volumen 34, N°3, p. 592, citado por CIFUENTES, Pablo. “El deber de buena fe en los procedimientos laborales: noción, manifestación y problemática”. en: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Volumen 1, N° 2, año 2010, p. 93.

⁷³ CIFUENTES, Pablo.op., cit. p. 97.

abuso del derecho y las actuaciones dilatorias”. Así, “El juez podrá rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias”.

El control de las conductas que puedan atentar contra el principio de buena fe le empece al juez, quien puede decretar de oficio medidas tendientes a impedir ciertas actuaciones que tengan por fin solo incurrir en dilaciones durante la tramitación del juicio.

Otra norma que recoge la función que debe ejercer el Juez en relación al control de la buena fe, en el marco del principio de impulso procesal de oficio, es el inciso 2º del artículo 447, que dispone “si de los datos aportados en la demanda se desprendiere claramente la caducidad de la acción, el tribunal deberá declararlo de oficio y no admitirá a tramitación la demanda respecto de esa acción”.

(c) Contenido normativo del principio de impulso procesal de oficio en relación a la función cautelar del juez

En ejercicio de su función cautelar el juez ha sido dotado de las siguientes facultades por el Art. 441 del Código del Trabajo: “decretar todas las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción, así como para la protección de un derecho o la identificación de los obligados y a la singularización de su patrimonio, en términos suficientes para asegurar el monto de lo demandado”.

Lo novedoso de esta disposición es que las facultades cautelares del juez se amplían, pudiendo “requerir información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, sobre cualquier antecedente que a criterio del juez contribuya al objeto perseguido”.

Así, por ejemplo, en la causa RIT M-380-2012, el 2° Juzgado del trabajo de Santiago dispuso: “Atendido el certificado que antecede y no habiéndose notificado aún a la demandada Empresa de Servicios Transitorios GSC, ofíciase a AFP PROVIDA S.A. y a AFC Chile S.A. a fin que informen, en el plazo de 15 días; el domicilio que registran sus respectivas bases de datos del representante legal de la empresa ya mencionada y demandada en autos representada por don José Antonio Iturra Zamorano, cédula de identidad N° 9.976.243-8.”

Asimismo, en la causa RIT O-1490-2012 del 2° Juzgado del trabajo de Santiago, dicho tribunal ordenó: “Ofíciase a Tesorería General de la Republica a fin de que informe el domicilio que registra del demandado.”

(d) Contenido normativo del principio de impulso procesal de oficio y su relación con la prueba

Sin duda es en materia probatoria donde se hace más patente el principio de impulso procesal de oficio, facultándose fuertemente al Juez laboral para dar curso al procedimiento, jugando un rol central tanto en la producción, selección y valoración de la prueba que se produce en juicio.

Con la reforma procesal laboral, el procedimiento ordinario laboral se divide en dos grandes etapas, concentradas cada una en una audiencia oral y pública: audiencia preparatoria y de juicio. En ambas etapas, el Juez debe velar por el avance del procedimiento, controlando que la prueba sea pertinente, suficiente, y que se rinda en conformidad a derecho.

Antes de la audiencia preparatoria: podemos señalar primeramente que, una vez admitida la demanda, “el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria...” (Art. 451), en ella, luego de la etapa de discusión y la citación a conciliación, “El juez resolverá fundadamente en el acto sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes, pudiendo valerse de todas aquellas reguladas en la ley. Las partes podrán ofrecer cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del tribunal, fuese pertinente...”

La primera facultad de que está dotado el Tribunal, en relación a la prueba, es el control de la pertinencia de la misma. Así las cosas, la prueba que finalmente se rinda en la audiencia de juicio debe pasar por un filtro de pertinencia que debe efectuar el Juez en la audiencia preparatoria: es el Juez quién determina cuál prueba se va a

rendir y cuál no.

Sin embargo, ya antes de que se inicie la audiencia preparatoria el Juez tiene una importante facultad en relación a la distribución de las cargas probatorias. En efecto, el artículo 453 N°1 del Código del Trabajo señala “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”. Este artículo debe ser entendido en relación al artículo 452 del mismo cuerpo legal, que dispone: “La contestación deberá contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho en los que se sustenta, la excepciones y/o demanda reconvenzional que se deduzca, así como también deberá pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta”.

Se trata de una carga procesal establecida para las partes, quienes deben expresamente controvertir lo dicho por la contraria. Si no lo hacen, existe la posibilidad de que el Juez, en uso de sus facultades de oficio, tenga por tácitamente admitidos todos aquellos hechos contenidos en la demanda que no hayan sido expresamente negados.

Es una opción para el Juez, él deberá utilizar conforme a las especiales circunstancias del caso. No es una obligación para el Juez ni opera automáticamente, sin embargo, nuestros tribunales han aplicado casi a rajatabla la regla según la cual, si

no se controvierten expresamente determinados hechos en la contestación, estos se tienen por tácitamente admitidos. Tanto es así que la doctrina ha afirmado que “en materia laboral ha operado una inversión de la regla general que ha alterado la máxima de onus probandi emanada del artículo 1698 del Código Civil”⁷⁴.

Dicha supuesta alteración de las cargas probatorias, es una facultad que reside únicamente en el Juez de la causa, circunstancia que evidencia una vez más el rol central y definitivo del mismo en los nuevos procedimientos laborales.

Durante audiencia preparatoria: A continuación, al tener lugar la audiencia preparatoria, el Juez debe seleccionar la prueba ofrecida por las partes en base a su pertinencia y también su licitud, en efecto, dispone el artículo 454 N°3 del Código del Trabajo que “carecerán de valor probatorio y, en consecuencia, no podrán ser apreciadas por el tribunal las pruebas que las partes aporte y que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales”.

Solo se admitirán las pruebas que tengan relación directa con el asunto sometido al conocimiento del tribunal...” (Art. 453 N°4).

Además, le corresponde al juez pronunciarse sobre los medios de prueba que “se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos

⁷⁴ CIFUENTES, Pablo. op., cit. p.101.

que impliquen violación de derechos fundamentales” (Art. 453 N°4 inciso final). En consecuencia, es facultad del Juez Laboral calificar la condición o no de prueba ilícita de aquella que aporten las partes.

Luego, como parte de las atribuciones derivadas del principio de impulso procesal de oficio, el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo dispone: “Cuando, sin causa justificada, se omita la presentación de aquellos instrumentos que legalmente deban obrar en poder de una de las partes, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación a la prueba decretada”.

Se trata de otro caso en que facultativamente el Juez puede estimar por probadas ciertas alegaciones a modo de sanción a la inactividad o incumplimiento de cargas ciertas cargas procesales de las partes.

El nuevo Juez laboral puede, además de seleccionar la prueba ofrecida por las partes durante la audiencia preparatoria, producir prueba en el juicio, en efecto, dispone el artículo 453 N°9 del Código del Trabajo que “En esta audiencia, el juez de la causa podrá decretar diligencias probatorias...”

De esta manera, el Juez cumple un papel activo en materia probatoria. Citamos a continuación diversos casos en que Juzgados laborales de la ciudad de Santiago han utilizado enérgicamente el principio de impulso procesal de oficio disponiendo se decreten diversas diligencias probatorias, a saber:

- (i) Exhibición de documentos: en la causa de RIT O - 165 - 2009, seguida ante el

1° Juzgado del trabajo de Santiago, dicho Tribunal, ante la insuficiencia de prueba rendida en juicio, dispuso, sin solicitud de parte:

“Que la parte demandada exhiba en la audiencia de juicio:

- Las liquidaciones de remuneraciones debidamente suscritas por el demandante, desde el mes de noviembre de 2008 hasta el último día de la relación laboral.

- El libro de remuneraciones.”

(ii) Oficios a instituciones públicas o privadas: de la misma manera, y ante la necesidad recopilar los antecedentes necesarios para continuar con la substanciación del juicio, el 2° Juzgado del Trabajo de Santiago, en la causa de RIT O-2-2009 ordenó:

“Oficiese a la AFC CHILE para los efectos de determinar si la trabajadora demandante una vez producido el despido percibió sumas por subsidio de desempleo.”

(iii) Decretar prueba confesional: Incluso, en uso de sus facultades probatorias de oficio – se ha ordenado, sin previa solicitud de parte, en la causa de RIT T-59-2009 del 1° Juzgado del trabajo de Santiago: “El Tribunal de oficio decreta:

c) La declaración de la parte demandante así como la declaración del representante legal de la parte demandada este último solo en el evento que la parte demandada se desista de su confesional y solo en cuanto el Juez de la audiencia de juicio lo estime del caso.

d) Oficiar a la inspección comunal del trabajo de providencia, a fin de que

informe respecto a la fiscalización N°1322/2010/3811 efectuada por denuncia de fecha 17 de noviembre de 2011 por la parte demandante doña Susana De Las Mercedes Cartes Sáez, c.n.i.11.642.308-1, informándose tanto la fiscalización efectuada como el resultado de la misma.

e) Se dispone que tanto la parte demandante como la parte demandada exhiba el contrato de trabajo y sus anexos en especial lo que dice relación con la jornada de trabajo de la demandante.”

(iv) Tener a la vista otras causas: diligencias que no son estrictamente prueba, también son utilizadas como mecanismos para generar convicción en el Juez. En la causa RIT T-40-2009 del 2° Juzgado del trabajo de Santiago, el Tribunal decretó de oficio “1) Se oficie al Servicio de Impuesto Internos, a fin que informe sobre la situación comercial de la empresa demandada en el ejercicio comercial del año 2008. 2)Traer a la vista la causa rol N° 195-2009, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, debiendo oficiarse para tal efecto.”

(v) Testimonial: la prueba testimonial también puede y ha sido decretada por los Juzgados Laborales, así en la causa de RIT O-45-2009 del 1° Juzgado del trabajo de Santiago, se decretó: “De oficio, solicita testimonial de don Rodrigo Pérez periodista del Canal de televisión Megavisión.”

(vi) Peritajes: finalmente, ejemplo de prueba pericial solicitada también de oficio por el Tribunal, podemos constatar en la causa de RIT O-2275-2011 del 2° Juzgado del trabajo de Santiago: “El Tribunal de oficio decreta: Solo en el caso que doña Ingrid Díaz Niegue las menciones consignadas, como la autoría de esta leyenda que dice “recibido con firma libro de novedad”. El Tribunal decreta la práctica de una pericia caligráfica, la asignación se efectuará en audiencia de juicio y se procederá a la práctica del peritaje en ese momento.”

En consecuencia, en la audiencia preparatoria el juez debe, entre otras cosas, velar por:

- La pertinencia de la prueba ofrecida por las partes.
- Pronunciarse sobre la licitud o ilicitud de las mismas.
- Decidir si decreta, sin previa solicitud de las partes, diligencias probatorias.

Durante la audiencia de Juicio: En la audiencia de juicio, y respecto de la rendición de la prueba propiamente tal, el artículo 454 N°3 del Código del Trabajo establece, en relación a la prueba confesional, que “Si el llamado a confesar no compareciere a la audiencia sin causa justificada, o compareciendo se negase a declarar o diere respuestas evasivas, podrán presumirse efectivas, en relación a los hechos objeto de prueba, las alegaciones de la parte contraria en la demanda o contestación, según corresponda”. Y el N°4 del mismo artículo que dispone “El tribunal,

de oficio o a petición de parte, podrá rechazar las preguntas que no cumplan con dichas exigencias” (que las preguntas sean pertinentes, claras y precisas).

Nuevamente el legislador dotó de fuertes atribuciones al Juez laboral, quien en la audiencia de juicio puede sancionar el comportamiento de mala fe o las respuestas evasivas del absolvente, presumiendo como efectivo ciertos hechos objeto de prueba.

Lo anterior evidencia la marcada diferencia que existe entre un procedimiento inspirado en el principio de impulso procesal de parte, como el actual procedimiento civil, y uno empujado por el Juez de la causa: para que se tenga por confeso de ciertos hechos al absolvente se requiere no sólo que la parte formule preguntas asertivas en el pliego, sino que además el absolvente no comparezca, y que se solicite hacer efectivo el apercibimiento correspondiente. En el nuevo procedimiento laboral es una facultad del Juez, que en atención a las respuestas del absolvente, puede presumir efectivas determinados hechos objeto de prueba.

En relación a la prueba testimonial, el Juez puede determinar, en el caso que se haya ordenado la acumulación de causas, el número de testigos admitidos a declarar (Artículo 454 N°5) ,además, “El juez podrá reducir el número de testigos de cada parte, e incluso prescindir de la prueba testimonial cuando sus manifestaciones pudieren constituir inútil reiteración sobre hechos suficientemente esclarecidos”.

“El juez, en forma expresa y previa a su declaración, deberá poner en conocimiento del testigo las sanciones contempladas en el artículo 209 del Código

Penal, por incurrir en falso testimonio” (art. 454 N° 5).

El tribunal podrá “...formular a los testigos las preguntas que estimen necesarias para el esclarecimiento de los hechos sobre los que versa el juicio”. Y “...exigir que los testigos que aclaren o precisen sus dichos”. (Art. 454 N° 6). “Con todo, si a juicio del juez no hubiere puntos suficientemente esclarecidos, podrá ordenar a las partes que los aclaren” (art. 454 N° 9).

Por tanto, en la audiencia de juicio el tribunal está facultado para:

- Respecto de la prueba confesional, pronunciarse sobre la pertinencia de las preguntas formuladas al absolvente decidiendo si las rechaza o no.
- Influir directamente en el número de testigos a declarar, decidiendo sobre la oportunidad de sus dichos.
- Participar activamente de la prueba testimonial haciendo preguntas que no formulen las partes.

Respecto de estas facultades, la doctrina ha sostenido que: “El Tribunal pasaría a convertirse en acusador o defensor dependiendo de que la prueba decretada oficiosamente fuera de cargo o descargo, supliendo la omisión de las partes y perdiendo su imparcialidad desde el momento en que estaría exteriorizando un prejuicio o toma de posición favorable al éxito de la acción...”⁷⁵.

⁷⁵ PALOMO VÉLEZ, Diego. “Sobre el papel del juez civil en materia de prueba, especialmente de las medidas para mejor resolver. A propósito de la paradoja que evidencia

Así, cuando el juez califica la pertinencia o impertinencia de la declaración de un testigo, o la licitud o ilicitud de una prueba, estaría perdiendo su imparcialidad al hacer un juicio previo respecto de la pretensión de las partes.

A nuestro juicio, y como señalaremos en las conclusiones de este trabajo, esta creencia tiene relación con un sesgo histórico y político que tiene como producto una desconfianza profunda por la labor del juez en la causa⁷⁶. De ahí que generalmente se asocie el principio de impulso procesal de oficio o mayores poderes de instrucción del juez con regímenes autoritarios. Paralelamente también, se cree erróneamente entre más pasivo sea el juez, estaremos frente a un régimen liberal y democrático⁷⁷.

En respuesta a tal planteamiento seguimos a Taruffo, quien señala: “si se piensa en un buen juez, capaz de ejercer correctamente y racionalmente sus poderes, no hay razón de temer que se vuelva parcial e incapaz de valorar las pruebas, por el sólo hecho de haber dispuesto o sugerido su adquisición. Solo si se piensa en un juez incapaz, y psíquicamente débil se puede temer que él pierda su propia imparcialidad”⁷⁸.

nuestro sistema procesal tras la reforma procesal penal”. en: Gaceta Jurídica N° 300, junio de 2005, p. 8.

⁷⁶ DAMASKA, Mirjan. *Las Caras de la justicia y el Poder del Estado*. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1981. p. 14.

⁷⁷ TARUFFO, Michele. “Poderes probatorios de las partes y del juez en Europa.” en: IUS et Praxis, Talca, 2006. p. 95.

⁷⁸ *Ibid.* p.96.

En un Estado de Derecho, en el cual se debe confiar en las instituciones y mantenerse la seguridad jurídica, no se puede creer que por otorgar mayores facultades a los jueces éstos procederán de forma irresponsable e imparcial. Es cierto que frente a la implementación de un nuevo proceso laboral deben tomarse las precauciones y estar pendientes de cómo se adecúan los jueces a estas nuevas facultades. Pero no se puede creer sin más que estos perderán su imparcialidad por el solo hecho de conferírseles estas facultades.

f) Otros contenidos normativos relacionados con el principio de impulso procesal de oficio:

Finalmente, existen otras disposiciones que regulan facultades del tribunal respecto del procedimiento y que obedecen a la dirección que del mismo le corresponde al Juez. Si bien no revisten la importancia de las analizadas anteriormente, es necesario mencionarlas de igual manera pues ponen de manifiesto el principio en estudio:

Art. 439 bis del Código del Trabajo, que le otorga a los juzgados de letras del trabajo de Santiago, la posibilidad de “decretar diligencias para cumplirse directamente en [ciertas comunas señaladas en el Artículo] sin necesidad de exhorto”.

Art. 447 del Código del Trabajo, “El juez deberá declarar de oficio cuando se estime incompetente para conocer de la demanda, en cuyo caso así lo declarará, señalará el tribunal competente, y le enviará los antecedentes”.

“Si de los datos aportados en la demanda se desprendiere claramente la caducidad de la acción, el Tribunal deberá declararlo de oficio, y no admitirá a tramitación la demanda respecto de esa acción”.

Art. 449 del Código del Trabajo, “El juez de oficio podrá decretar la acumulación o desacumulación de causas siempre que se encuentren en un mismo estado de tramitación y no implique retardo para una de ellas”.

CONCLUSIONES

Nuestro país en los últimos años ha vivido un constante proceso de actualización y mejoras en la judicatura, lo que ha significado que se realicen grandes reformas en cada uno de los procedimientos. Estas reformas han tenido como modelo una forma ideal de procedimiento judicial que se sustenta en ciertos principios:

1. Procedimientos orales.
2. Concentrados y simples.
3. De pronta solución de conflictos
4. Asistencia letrada obligatoria.

El anhelo es posicionar a Chile dentro de los Estados con un sistema procesal de alto nivel, ubicándolo junto a los países de avanzada en esta materia.

Aún cuando no existen voces divergentes en relación a los principios centrales de estas reformas, no ocurre lo mismo al momento de evaluar la posición y relevancia de los jueces en los nuevos procedimientos. El punto central de la discusión se centra en el mayor o menor actuar que deben tener los jueces: “Movilizar al juez para que intervenga y ayude al lado más débil; u otorgar asistencia legal obligatoria estatal al más débil, la que sería necesaria para que se desarrolle un proceso adversarial en modo más eficaz⁷⁹”.

La anterior se ha transformado en una de las contiendas más acaloradas y beligerantes de la academia procesal nacional, llevando, en ciertas situaciones, la discusión a lugares en donde al parecer no existiera algún punto de confluencia entre las posturas.

⁷⁹ MATURANA, Cristian. “La debida, pronta y eficiente solución de los conflictos laborales”. en: *Revista Semana Jurídica*. N° 343. Junio 2007. p. 3.

Por una parte encontramos a la postura que llamaremos *liberal*⁸⁰. Se fundamenta en la idea de que uno de los pilares en los que se sustenta nuestro sistema judicial, es la igualdad frente a la ley de todos los ciudadanos y, por tanto, la inconveniente participación de los jueces en otra función que no sea la de resolver el asunto entablado por las partes: “La corriente de procesalista partidarios del sistema inquisitivo se esfuerza por desmentir, contra la más prístina evidencia histórica, el origen profundamente antilibertario y liberticida de sus ideas y se manifiesta partidaria de la erradicación del lenguaje jurídico procesal toda terminología que evoque a la Inquisición⁸¹”. Descansan en la idea de que nuestro sistema tiene como tronco fundacional la conceptualización de los revolucionarios franceses, los cuales tenían una oposición férrea a los jueces, toda vez que estos eran partidarios del antiguo régimen que se quería derrocar: “Hoy, en cambio, vivimos una suerte de regresión al Ancien Régimen, un retroceso a formas premodernas de comprensión del derecho⁸²”.

⁸⁰ Entre otros, PALAVECINO, Claudio. “El retorno del inquisidor: las potestades judiciales en materia probatoria en el procedimiento laboral”. En: Revista Latinoamericana de Derecho Social, N°13, México: UNAM, 2011.

⁸¹ PALAVECINO, Claudio. “Críticas a la iniciativa probatoria judicial, a propósito del procedimiento laboral chileno”. en: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Vol2, N° 3, 2011, p.31.

⁸² Ibid. p. 31.

En la otra vereda se encuentran aquellos que llamaremos *garantistas*⁸³. Consideran que, a diferencia de lo que señalaba Montesquieu, los jueces no son la *bouche de la loi*, sino que en cambio tienen un papel central a la hora de evitar abusos en la tramitación del procedimiento o en la protección de grupos de interés social (reo, menor de edad, trabajador, etc.): “Supongamos un juez que considera insuficiente la prueba aportada por las partes, aún tiene duda. Hace falta -piensa- rendir una prueba pericial, se evacue un informe o se exhiba un documento escondido que las partes puedan debatir esas pruebas. Otorgando mayores poderes, como se propone, el juez podrá despejar sus dudas, alcanzará la convicción necesaria para decidir el caso responsablemente⁸⁴”

Esta última postura señala que la contraposición, tal como lo ha señalado el procesalista Michele Taruffo y hemos referido antes en este trabajo, entre poderes de instrucción del juez correlativo a régimen autoritario y juez pasivo correlativo a régimen liberal, estaría completamente obsoleta y que los estados con mayores niveles de democracia presenta dentro de sus sistemas judiciales jueces con funciones mixtas⁸⁵.

⁸³ Entre otros, BRAVO, Pablo. “Confiar en los Jueces”. en: La Semana Jurídica. N° 375, Junio 2008.

⁸⁴ Ibid. p. 5.

⁸⁵ HUNTER Iván. op., cit. p.3.

Esta postura concluye señalando que se debe variar el foco de nuestra inspiración abandonando ciertos aspectos de nuestra cultura de *civil law*, conexas con la tradición francesa, y adherir a perspectivas cercanas al *common law*, raíz anglosajona en donde no existe esta sospecha original en relación a la figura del juez: “En fin, nuestro desafío no es redactar un nuevo código ni contratar más jueces. El problema no es de implementación o gestión. Todo eso es solucionable. El éxito (o el fracaso) de la reforma procesal civil en Chile dependerá del cambio cultural que advierte Taruffo: empezar a confiar en nuestros jueces⁸⁶”.

Ahora bien, nuestra visión respecto a la discusión radica en que existiría un error conceptual respecto participación del juez. Durante la inquisición el mayor problema del actuar de los jueces era su arbitrariedad desprovista de contrapeso alguno. Las decisiones estaban exentas de fundamentación y muchas veces se tornaban antojadizas a la voluntad del juzgador.

En la actualidad las facultades son consideradas discrecionales, lo cual se diferencia transversalmente con la idea de arbitrariedad. Una decisión arbitraria lleva consigo un actuar despótico, tiránico que se transforma en una manifestación del poder absoluto, lo que Ihering definía como *la injusticia del superior*⁸⁷. Lo anterior sólo genera

⁸⁶ BRAVO, Pablo. op. cit. p.5.

⁸⁷ IHERING, Rudolf Von. *Fin en el derecho*. B.Rodríguez Serra. Madrid. 1900. p. 225.

decisiones que no poseen sustentos y se fundamentan en la mera voluntad de quien la dicta sin que éste tenga límites ni cortapisas al momento de tomarla. Al ser fruto de la mera voluntad de quien la emite, vuelve imposible su revisión o seguimientos de los pasos que se tuvieron a la vista, por lo que no requiere de fundamentación.

En contrario, una decisión discrecional, se encuentra circunscrita a márgenes externos que delimitan las posibilidades que tiene el sujeto al momento de tomar su decisión. Es por lo cual para que esta sea válida, el sujeto debe adecuarla al campo de acción que le entrega sus facultad, es decir, a su área de competencia o esfera de acción. Pudiendo, por tanto, un tercero revisar los sustentos de la misma, seguir la lógica que tuvo el juzgador para llegar a ella y finalmente evaluar la validez de la misma.

El juez laboral al momento de actuar en la marco del principio de oficialidad, se encuentra enmarcado dentro de un sistema judicial, el cual le establece los límites conforme a los cuales podrá y deberá actuar. En nuestro sistema esto materializa en ciertos elementos tales como: el respeto absoluto a la Constitución Política de la República y a los derechos fundamentales, el debido proceso y, específicamente, el actuar en cumplimiento a las normas establecidas para los procedimientos laborales.

En síntesis, cuando hablamos de principio de oficialidad, tenemos que entenderlo como una serie de facultades que se le otorgan al juez laboral pero restringida por límites que la misma ley le establece.

Al momento de revisar el artículo 429 del Código del Trabajo: “El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio”, pero a reglón seguido se establecen las medidas que *puede* realizar el juez: “decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes, sin embargo, de las pruebas ofrecidas por el juez o las rechazadas por él de las partes, se podrá abrir debate al momento de poder deducir recurso de reposición en la misma audiencia”.

Se le señala que, además, tendrá que tomar medidas tendientes a evitar la paralización del proceso y su prolongación indebida. Finalmente, el Tribunal corregirá de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio y adoptará las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento. Sin lugar a dudas, las facultades de oficio que posee el juez laboral han aumentado, pero están limitadas a las situaciones que desea evitar el legislador: inactividad de las partes, dilatación de los procesos, nulidad del mismo.

Al lo largo del desarrollo de esta investigación se pudo constatar cómo los magistrados han ido plasmando las ideas expuestas. En este sentido, frente al miedo de que los jueces utilizaran sus facultades para tramitar juicios en los cuales las partes tengan nula participación, se pudo constatar que, en los hechos, a la falta de una institución como el abandono del procedimiento, la judicatura a utilizado otras vías alternativas como lo son: el archivo de procedimiento, el desistimiento o derechamente

no dar curso a la demanda. Es por lo que, a falta de dicha sanción procesal, aquellas causas iniciadas y después abandonadas por las partes quedan en un estado *intermedio*. La seguridad jurídica de estas causas se alcanza sólo una vez vencidos los plazos de prescripción de los derechos sustantivos que sirven de fundamentos a dichas acciones.

Finalmente, en relación a la inquietud que generaba la actividad probatoria de los jueces se puede constatar que ésta se realiza esporádicamente, y solamente con el fin de complementar las pruebas ofrecidas por las partes, circunscribiéndose, en todo caso, siempre a lo que ellas aportaron en la oportunidad procesal correspondiente.

Al final de día, los jueces tiene un contacto limitado con la causa previo a la audiencia preparatoria, que les impide poseer un conocimiento tal que les permita ser un agente activo de generación de pruebas, restringiéndose a actuar en subsidio de las partes.

Otorgar o no facultades de oficio al tribunal no cambia situaciones que en la práctica son posible constatar, los jueces no tienen tiempo ni intenciones de reemplazar a la partes. Sin embargo, tampoco desean transformarse en simples espectadores de las incidencias que se produzcan en el juicio: “Podrá o no gustar la intervención activa del juez en un proceso cualquiera, pero ello es una cuestión que deberá discernir el legislador en base a un criterio de oportunidad o conveniencia,

opción que en caso alguno significa trastocar las fisionomía de los derechos subjetivos objeto de la tutela jurisdiccional”⁸⁸

BIBLIOGRAFÍA

BENITEZ, Eugenio. “Reflexiones en torno a la propuesta de reforma al procedimiento civil chileno: II Principios procesales relativos a las partes”. En: Revista Chilena de Derecho volumen 34, N°3.

BRAVO, Pablo. “Confiar en los Jueces”. En: La Semana Jurídica. N° 375, Junio 2008.

CASARINO VITERBO, Mario. *Manual de Derecho Procesal Laboral*, Tomo III, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1983.

CHIOVENDA, Giuseppe. *Principios de derecho procesal civil*. Reus, Madrid, 1925.

CIFUENTES, Pablo. “El deber de buena fe en los procedimientos laborales: noción, manifestación y problemática”. En: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Volumen 1, N° 2, año 2010, p. 97-103.

⁸⁸ Ibíd. p. 5

CORREA, Jorge. *Nuevo procedimiento Laboral*. Santiago, Punto Lex, 2006.

DAMASKA, Mirjan. *Las Caras de la justicia y el Poder del Estado*. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1981.

DELGADO CASTRO, Jordi. “Examen crítico del recurso de unificación de jurisprudencia”. En: Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso N° 34, Valparaíso, 2011, p. 473 – 494..

DUCCI, Carlos. *Derecho Civil, parte general*. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1992.

GAJARDO HARBOE, María Cristina. “Buena fe y Derecho del Trabajo”. En: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Volumen 1, N°2, año 2010.

GAZMURI, Consuelo. *La Reforma de la Justicia laboral. Contenidos, implicancias y perspectivas para una modernización de las relaciones laborales*. BELL, Ana (Ed.) Mitos y Realidades del mercado laboral en Chile. Santiago, Friedrich Ebert Stiftung, 2005.

– Modernización de la Justicia del Trabajo. La reforma que viene. Tema Laboral N°21:[enlínea]:<<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-60353.html>>.

GIMENO SENTRA, José Vicente. *Fundamentos del Derecho Procesal*. Civitas, Valencia, 1981.

HALPERN, Cecily. Los procedimientos especiales en la nueva justicia del trabajo. En: "Seminario La Nueva Justicia Laboral" del 13 de diciembre de 2005. Santiago, Colegio de Abogados.

HUMERES, Héctor. "Fundamentos y principios de la reforma procesal laboral. El nuevo procedimiento ordinario del trabajo". En: "Seminario La Nueva Justicia Laboral", del 13 de diciembre de 2005, Santiago Colegio de Abogados.

HUNTER AMPUERO, Iván. "Potestades oficiosas del juez: ¿un síntoma de autoritarismo?". En: La Semana Jurídica, N° 347, 2-8 de julio, 2007.

IHERING Rudolf von. *Fin en el derecho*. B.Rodríguez Serra. Madrid. 1900.

LÓPEZ RODÓ, Laureano. "El principio de igualdad en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional". En: Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, N° 35, 184.

MACCHIAVELLO, Guido. *Manual de derecho procesal laboral*. Santiago, Jurídica Cono Sur, 1997.

MATURANA MIQUEL, Cristián. Aspectos Generales de la Prueba. Apuntes de la Cátedra Derecho Procesal III, Departamento de Derecho Procesal, Universidad de Chile, Primer Semestre 2007.

– La debida, pronta y eficiente solución de los conflictos laborales. Revisa Semana Jurídica. N° 343. Junio 2007..

MONTERO AROCA, Juan. *Derecho jurisdiccional*. Bosch, Barcelona. 1989.

– “La nueva ley de enjuiciamiento civil Española, Los poderes del Juez y la oralidad”.
En: Revista de Derecho Procesal Nº 1-3 . Editoriales de Derecho reunida, Madrid,
2001.

NAUDON, Andrés. Las deficiencias de la nueva Justicia Laboral. [en línea]
<<http://www.columnadigital.cl/index.php/algunas-deficiencias-de-la-nueva-justicia-laboral.html>>
[consulta: 10 septiembre 2012].

OTAROLA, Paulo. Los principios formativos del proceso y el rol del juez en el proceso
laboral chileno [en línea]<www.derecho-trabajo.cl/Ponencias/PAULO20OTAROLA.doc>
[consulta: 10 de septiembre 2012].

PALAVECINO, Claudio y RAMIREZ Cristian. “Examen Crítico de la Sentencia
anticipada en el procedimiento monitorio laboral”. En: Revista Chilena de Derecho del
Trabajo y de la Seguridad Social, Nº 1, 2010.

– “Críticas a la iniciativa probatoria judicial, a propósito del procedimiento laboral
chileno”. En: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Vol2, Nº
3, 2011.

– “El retorno del inquisidor: las potestades judiciales en materia probatoria en el
procedimiento laboral”. En: Revista Latinoamericana de Derecho Social, Nº13, México:
UNAM, 2011.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Ediciones
Depalma. Buenos Aires.1998.

PALOMO VÉLEZ, Diego. “Sobre el papel del juez civil en materia de prueba, especialmente de las medidas para mejor resolver. A propósito de la paradoja que evidencia nuestro sistema procesal tras la reforma procesal penal”. En: Gaceta Jurídica Nº 300, 2005.

PEREIRA LAGOS, Agustín. El procedimiento monitorio laboral en Chile. [en línea] <www.derechodeltrabajo.cl/Ponencias/RAFAEL%20PEREIRA.doc> [consulta: 10 de septiembre 2010].

PEREIRA, Hugo. Derecho procesal del trabajo. Santiago, Jurídica Cono Sur, 1984.

ROCCO, Ugo. Tratado de derecho procesal civil. Temis, Madrid, 1982.

STOEHREL MAES, Carlos Alberto. De las disposiciones comunes a todo procedimiento y de los incidentes. Editorial Jurídica de Chile, Sexta Edición, Santiago, 2007.

TARUFFO, Michele. Poderes probatorios de las partes y del juez en Europa. En IUS et Praxis, Editorial Universidad de Talca facultad de ciencias jurídicas y sociales, Talca, 2006.

THAYER, William. Manual de derecho del trabajo, tomo III. Santiago, Jurídica de Chile, 2007.

ZAPATA DÍAZ, Hernán. El impulso procesal de oficio en asuntos civiles. Revista de Derecho y Gaceta de los Tribunales. Concepción. Junio, 1969.

