



Universidad de Chile

Escuela de Derecho

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL Y MEDIDAS
REPARATORIAS EN EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA DE
DERECHOS FUNDAMENTALES**

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

Eder Andrés Cornejo Pino

José Ignacio Schmidt Silva

Profesor Guía: Claudio Andrés Palavecino Cáceres, abogado y profesor de

la Universidad de Chile

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....p. 6

Capítulo I.- El procedimiento del trabajo:

1.1.- Aspectos generales del nuevo procedimiento.....p. 17

1.2.- Los principios formativos del procedimiento laboral.....p. 23

1.3.- El procedimiento de tutela laboral en particular.....p. 30

Capítulo II: El recurso de nulidad laboral:

2.1- Breve exposición del sistemas de recursos en el nuevo procedimiento
laboral.....p. 40

2.2.- El recurso de nulidad y sus causales.....p. 46

2.3.- Análisis de la causal letra e) artículo 478 del CT y su relación con el
principio de congruencia procesal.....p. 64

Capítulo III.- El principio de congruencia procesal: Aspectos teóricos

generales y su consagración en el ordenamiento jurídico nacional,

Relaciones con las medidas reparatorias:

3.1.- Conceptualización y alcances; clasificaciones.....	p. 69
3.2.- Consagración e importancia en el ordenamiento jurídico chileno de tal principio.....	p. 84
3.3.- Análisis en particular sobre tal principio en el ámbito del derecho del trabajo: análisis normativo.....	p. 91
3.4.- Medidas reparatorias y principio de congruencia.....	p. 95
3.5.- Posibles justificaciones a medidas reparatorias no solicitadas y argumentos de contrapartida con el principio de congruencia procesal.....	p. 99
3.5.1) El principio de impulso procesal de oficio en el nuevo proceso laboral y su posible relación con medidas reparatorias no solicitadas.....	p. 100
3.5.2) La labor del juez como política de Estado o como método de solución de conflictos: tesis de Mirjan R. Damaska.....	p. 108

Capítulo IV: -. Análisis de jurisprudencia del proceso laboral:

4.1.- Análisis por períodos y tribunales en específico: Antofagasta, Valparaíso, Santiago, San Miguel y Concepción, desde su paulatina implementación en el año 2009 hasta el día 31 de Diciembre de 2012.....p. 115

4.2. Cuadros estadísticos con la información recopilada:

a) Exposición del comportamiento y aplicación en los hechos de los Juzgados de Letras del Trabajo sobre las causas presentadas y falladas, medidas reparatorias en la sentencia no solicitadas por el actor y eventuales recursos de nulidad que atacan dicha situación por causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo.....p. 116

b) Breve exposición de la aplicación en los hechos de los tribunales superiores de justicia respecto a la resolución de recursos de unificación de jurisprudencia presentados.....p. 189

4.3.- Resumen y exposición de 17 sentencias seleccionadas con medidas reparatorias no solicitadas por el actor en escritos originales: **todos los** casos (9) por las que se recurrió de nulidad por la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo.....p. 192

4.4.- Individualización de la totalidad de las sentencias acogidas por todos los tribunales analizados en el período comprendido entre los años 2009 y 2012 que contienen medidas reparatorias que nunca fueron solicitadas por el actor en los escritos originales.....	p. 220
Conclusiones y propuestas.....	p. 223
Bibliografía.....	p. 230

INTRODUCCIÓN

Dentro del procedimiento de tutela laboral existen casos en que el juez, al acoger una determinada denuncia por vulneración de derechos fundamentales, por actos discriminatorios o por prácticas antisindicales, se alejaría del principio de congruencia procesal al dictar medidas reparatorias sin que hayan sido solicitadas por las partes en la pretensión; práctica que, afectaría el debido proceso establecido en nuestra Carta Fundamental y por ende todo nuestro ordenamiento jurídico, generando la posibilidad de que la parte afectada deduzca recurso de nulidad, por la causal de la e) del artículo 478 del Código del Trabajo.

En tal sentido, mediante la presente investigación nuestro interés es el de determinar de qué manera la dictación de medidas reparatorias (en sentencias por vulneración de derechos fundamentales, por actos discriminatorios o por prácticas antisindicales acogidas por los tribunales del trabajo) sin ser solicitadas por las partes, afectan o no el debido proceso, en especial mediante la transgresión del principio de congruencia procesal existente en nuestra legislación.

Con la finalidad de introducirnos en las explicaciones e ideas arriba mencionadas, podemos desarrollar tales puntos, de manera general, en los siguientes párrafos:

1.) Para que el proceso cumpla sus finalidades y opere eficazmente, logrando en especial una correcta y completa aplicación del derecho por los juzgados de letras del trabajo cuando éstos sean requeridos, se requiere la existencia de ciertos principios procesales basados en elementos esenciales de justicia. Una de estas directrices es el principio de congruencia procesal que “constituye, junto a otros, uno de los pilares base a los cuales se estructura el proceso para un avance coordinado y eficaz hacia la solución jurisdiccional del asunto”¹. En lo relativo a la congruencia el derecho romano se basaba en el siguiente aforismo: “*sentencia debet esse conformis, libello; ne eat judex, ultra, extra aut citra petita partium; tantum*

1

AVENDAÑO, Ignacio. El Principio de Congruencia. Su regulación en el proceso civil actual y en el Proyecto de Ley del CPC.. [en línea] en <http://www.lexweb.cl/content/view/4830108/EL-PRINCIPIO-DE-CONGRUENCIA-Su-regulacion-en-el-proceso-civil-actual-y-en-el-Proyecto-de-Ley-del-CP.html>. [consulta: 08 de mayo de 2014]

legatum quantum judicatum; judex judicare debet secundum allegata et probatia parlium” (la sentencia debe estar conforme con la reclamación escrita, para que el juez no vaya más allá, fuera o más acá de las demandas de las partes; tanto lo imputado como lo sentenciado; el juez debe juzgar de acuerdo con las razones alegadas y probadas por las partes)². En breve síntesis entonces, podemos señalar que debe existir cohesión o relación directa entre lo solicitado por las partes y lo que finalmente resuelva el juez en la sentencia, sin más ni menos ni otra cosa.

2.) Al no estar expresamente establecido o regulado en la ley (al menos en la legislación del trabajo), el principio en comento ha sido definido por la doctrina y jurisprudencia. En el primero de los casos se ha señalado que la congruencia es “un principio normativo que limita facultades resolutorias del juez, por el cual debe existir identidad entre lo resuelto y controvertido, oportunamente, por los litigantes, y en relación con los poderes atribuidos en cada caso al órgano jurisdiccional por el ordenamiento jurídico”³. En el segundo caso ha definido este principio

² BOTTO OAKLEY, Hugo. 2006. La Congruencia Procesal. Córdoba, M.E.L. Editorial. 151 p.

³ AVENDAÑO, Ignacio, op. cit, p. 2

como el mediante “al cual debe existir conformidad entre todos los actos del procedimiento, aisladamente considerados, que componen el proceso” que “enlaza la pretensión, la oposición, la prueba, la sentencia y los recursos, al mismo tiempo que cautela la conformidad que debe existir entre todos los actos del procedimiento que componen el proceso”, sin quedar el órgano jurisdiccional “circunscrito a los razonamientos jurídicos expresados por las partes, siendo de su cargo conocer y decir el derecho en lo que concierne al caso concreto (...) siempre, como se ha dicho, enlazando a las acciones y excepciones, alegaciones y defensas que las partes hayan obtenido en el pleito”⁴.

3.) Por lo tanto, al entenderse por parte importante de la doctrina y jurisprudencia como un principio general, sería aplicable a todo el ordenamiento jurídico, y por consiguiente en particular al procedimiento de tutela laboral establecido por la Ley N° 20.087 y contemplado en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo. Este procedimiento, como se explicará de manera mas sistemática y en detalle en el capítulo primero, en grandes rasgos, se aplica, principalmente, en los casos que se afecten

⁴ Ibid, p. 2

determinados derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en la Constitución Política de la República, al igual que los derechos afectados por prácticas antisindicales. La lista de derechos amparados por tal procedimiento es acotada, y se encuentra contenida en el artículo 485 del Código del Trabajo, pudiendo estos ser separados en dos grupos, como lo hace la doctrina⁵: los de fuente constitucional (contemplados en el artículo 19 de la Constitución Política), y los de fuente legal.

4.) De esta manera, cuando se lesionan estos derechos o garantías por parte del empleador o quien lo representa mediante actos, situaciones o medidas que afecten y limiten, arbitraria y desproporcionadamente, los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente o sin respeto a su contenido esencial, es posible denunciar las prácticas mencionadas (incluidas las antisindicales), ante la Inspección del Trabajo o directamente como toda pretensión ante los tribunales de justicia. De esta manera al entrar un juzgado de letras del trabajo en contacto con la pretensión particular de un trabajador (en el caso de práctica antisindical aumentan los eventuales afectados) debería velar en

5 UGARTE CATALDO, José Luis. 2009. Tutela de Derechos Fundamentales del trabajador. Santiago, Editorial Legal Publishing, 33 p. y ss.

todo momento por el respeto de los principios procesales en general, y por consiguiente, del principio procesal en comento (congruencia o coherencia). Pero en la práctica eventualmente podría suceder que los tribunales laborales, alejándose de la congruencia procesal, y apoyándose en distintas posturas que lo justifiquen (como por ejemplo en el principio de impulso procesal de oficio, entendido como una máxima por la cual se le permite a los jueces contar con la iniciativa para lograr una pronta solución de conflictos y así evitar una innecesaria dilatación en la administración de justicia, lo cual se analizará en detalles en el cuerpo de esta memoria de grado), han dictado en lo resolutivo del fallo que se acogen en una pretensión medidas reparatorias no solicitadas en ningún momento por las partes, dando pie a la posibilidad de deducción de recursos de nulidad por los afectados de acuerdo al artículo 478 letra-e) del Código del Trabajo; en particular cuando señala dicho artículo: *“El recurso de nulidad procederá, además... e) Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio*

de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue, y...”

(lo subrayado y destacado con negrilla es nuestro)

5.) En tal sentido, en nuestra opinión es importante dilucidar y aclarar en lo concreto de la práctica judicial la aplicación de lo mencionado, y si es justificable tal situación (mediante la aplicación del principio de impulso procesal de oficio u otras posibles justificaciones), y a su vez ver cómo este “problema” normativo ha sido resuelto por los tribunales de justicia en los hechos (es decir en lo concreto de la práctica diaria de nuestros tribunales de letras del trabajo), además de determinar si se han presentado y acogido o no los recursos nombrados, en caso de existir. De tal manera, y como expondremos en esta memoria de grado, hemos revisado y buscado acuciosamente tales casos, realizando una revisión completa de jurisprudencia para tales efectos, seleccionando y realizando fichas resúmenes de los casos más representativos en que se presenten tales situaciones descritas.

6.) Para dilucidar lo anterior, en este trabajo abarcamos específicamente los casos en que nuestros principales juzgados de letras del

trabajo, acogiendo las denuncias por vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, por actos discriminatorios y por prácticas antisindicales, han adoptado, contrario al principio de congruencia procesal, medidas reparatorias no solicitadas por las partes y además si han existido casos en que se han deducido recursos de nulidad fundamentadas en la causal mencionada más arriba y por supuesto, su resolución. Para tales efectos, hemos realizamos un análisis pormenorizado de la jurisprudencia de nuestros Juzgados de Letras del Trabajo de: Antofagasta, Valparaíso, Santiago (con sus dos Juzgados de Letras del Trabajo), San Miguel y Concepción, desde el momento en que cada uno comenzó a operar hasta el mes de diciembre del año 2012, seleccionando las sentencias en que se hayan acogido las denuncias por vulneración de derechos fundamentales, por actos discriminatorios o por prácticas antisindicales, y que adoptaran medidas reparatorias no solicitadas por las partes, y además si han existido casos en que se han deducido recursos de nulidad fundamentados en la causal de la letra e) artículo 478 del Código del Trabajo (en particular si se fundamentan en que al fallar se ha otorgado más allá de lo pedido por las partes, o se ha extendido a puntos no sometidos a la decisión del tribunal), así como su resolución por nuestros tribunales superiores de justicia en tales

casos.

7.) Posteriormente pasamos a generar cuadros estadísticos abarcando distintas variables con la información recabada al analizar la jurisprudencia detallada mas arriba y luego pasamos a confeccionar fichas y resúmenes de algunas sentencias seleccionadas de las mencionadas anteriormente.

8.) Lo anterior nos permitirá verificar, en base a lo ya expuesto, con qué intensidad los juzgados de letras del trabajo aplican o no medidas reparatorias no solicitadas por las partes en la dictación de sus sentencias, y si esto vulnera o no el principio de congruencia procesal, estableciendo así el impacto que ha generado tal práctica, en particular en lo relacionado a la interposición de recursos de nulidad al respecto (en caso de que tal situación haya sucedido).

9.) Complementando lo anterior, expondremos ciertos argumentos y/o posturas que permitirían eventualmente justificar tal conducta de nuestros tribunales o lisa y llanamente hacer contrapartida al

argumento de la extra petita, desvirtuando la idea de que existe transgresión del principio de congruencia o coherencia procesal.

10.) Todo esto nos permite establecer en definitiva cómo influye y repercute en el principio de congruencia la posibilidad de dictar medidas reparatorias no solicitadas por las partes y como ha sido la interpretación y aplicación que los jueces del trabajo han moldeado con tal posibilidad, y si es que existe algún criterio de nuestros tribunales superiores al respecto conociendo posibles recursos de nulidad amparados en tal situación.

11.) Por otro lado, además del análisis de campo del comportamiento en concreto de nuestro tribunales del trabajo en tal sentido mediante la revisión de jurisprudencia mencionada, es de suma importancia analizar si nuestro Código del Trabajo y en especial el procedimiento de tutela de derechos fundamentales contiene normas -eventualmente basadas en los contra-argumentos mencionados en el punto 9- por las cuales se puedan dictar o no medidas reparatorias no solicitadas por las partes y si se afectaría y violaría o no el principio de congruencia procesal y, por ende,

nuestro ordenamiento jurídico y las reglas del proceso en sí mismo, y en definitiva del debido proceso.

Finalmente podemos establecer que, al no existir un estudio que aborde sistemáticamente el tema propuesto y que en particular se avoque a analizar jurisprudencia al respecto, nuestro trabajo ha podido desarrollar (y analizar en específico) ciertas materias que aún no son objeto de investigación exhaustiva, en vista a lo relativamente reciente de la implementación de la reforma procesal laboral. Desde tal perspectiva, la presente investigación puede servir como base para una investigación más a fondo o de tipo cualitativa sobre los datos establecidos que permita servir de piso mínimo o insumo a una discusión sobre eventuales procesos de reforma al Código del Trabajo, o la necesidad al menos de dichas reformas en tal aspecto específico y en particular que abarcamos.

CAPÍTULO I: EL PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO

1.1. Aspectos generales del nuevo procedimiento del trabajo

Frente a una importante y creciente carencia de legitimidad del procedimiento del trabajo dentro de la sociedad chilena debido, en especial, a una extensa y duradera tramitación de los juicios unido a una escasa cantidad de sentencias favorables para los trabajadores, lo que sin duda mermaba la protección de sus derechos y generaba sentimientos de desencanto y frustración (entre otras causas de distinto índole), es que se hizo imperativo introducir a la legislación laboral profundas transformaciones que modificaran esa realidad y que a su vez hicieran efectivos los derechos laborales consagrados en el ordenamiento jurídico nacional descansando así ésta en un sistema de garantías procesales que le dieran real efectividad al derecho vigente. Ya en el mensaje de la Ley 20.087 se señalaba que los esfuerzos para tal modificación debían centrarse en “que todos los trabajadores tengan acceso a una justicia laboral eficiente y expedita. La plena vigencia de los derechos laborales requiere como

condictio sine qua non, no sólo un reconocimiento normativo sino que también, y ante todo, de mecanismos de tutela jurisdiccional idóneos y eficaces (para lograr) las ventajas que supone para toda sociedad contar con procedimientos jurisdiccionales, particularmente en el orden laboral, que se caracterizan por la celeridad, la inmediatez, la concentración, lográndose en ellos importantes niveles de pacificación de las relaciones laborales y, por sobre todo, alcanzándose un alto nivel de legitimidad entre los justiciables, que ven en los órganos jurisdiccionales un medio adecuado para canalizar los conflictos y lograr la plena efectividad del derecho⁶”. De esta manera, con fecha 3 de enero del año 2006 la Ley en comento fue publicada modificando así el procedimiento laboral.

La reforma al procedimiento laboral trae consigo cambios orgánicos y procedimentales. Entre los primeros se considera el aumento en el número de tribunales, por ende también en la dotación de jueces y de personal competente, por lo tanto, los jueces sólo se dedican a conocer y juzgar los asuntos sometidos a su decisión quedando las demás tareas, que anteriormente realizaban éstos, en otros funcionarios de la administración

6 CHILE, Mensaje del Presidente de la República a la Cámara de Diputados, Santiago, 22 de septiembre de 2003.

de justicia. Adicionalmente al aumento del número de tribunales y jueces, se crean nuevos juzgados: los de cobranza laboral y previsional para paliar la gran carga de aquéllos y tornar más eficaz su labor.

Por su parte, entre los cambios procedimentales, encontramos:

a) La introducción de “catálogo de principios, lo que con anterioridad era dejado a la doctrina y jurisprudencia”⁷, que serán analizados someramente en el apartado 1.2. de este trabajo;

b) Unido a esto se establece, con la mencionada Ley 20.087, el actual **Procedimiento Ordinario o de Aplicación General**, que tiene como característica principal, de acuerdo a los principios rectores expresados en el Código del Trabajo, la oralidad con la única excepción de la presentación y la contestación de la demanda que deben constar por escrito. Se lleva a cabo en dos audiencias, la preparatoria (artículo 453 Código del Trabajo) y la de juicio (artículo 454 del Código del Trabajo), ambas de carácter público (es decir, por regla general, cualquier persona puede acudir a las

7 SILVA, Rodrigo. 2009. Manual de Procedimiento Laboral. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 17 p.

mismas, entre otras consecuencias emparejadas a esta), con el deber de registrarse por cualquier medio idóneo para el efecto. En la primera de ellas, luego de una relación somera de la demanda y su contestación y las eventuales demanda reconvenzional o excepciones, el juez llama a conciliación a las partes. En caso de no producirse ésta totalmente, el juez recibe la causa a prueba, fijando los hechos a probar determinando también los medios de prueba que ofrecen las partes. En la audiencia de juicio se rinden las pruebas decretadas por el tribunal (que en orden son: documental, confesional, testimonial y otros medios ofrecidos), se expresan las observaciones que sean necesarias y el tribunal queda facultado para dictar sentencia, la que puede ser emitida oralmente en el mismo juicio o por escrito dentro de los 15 días siguientes. Cabe mencionar finalmente los recursos por los cuales las partes pueden impugnar las diversas resoluciones que se dictan en este procedimiento: reposición, apelación, nulidad y unificación de jurisprudencia. Sólo mencionaremos tales recursos, ya que los que en particular nos interesan (recurso de nulidad y de unificación de jurisprudencia) los analizaremos y nos referiremos a ellos en el punto 4.1.

c) En tercer lugar, un cambio procedimental importante, es la creación y

modificación de procedimientos especiales ya existentes. En concreto, instaura el procedimiento monitorio y el procedimiento de tutela de derechos fundamentales y transforma los procedimientos ejecutivo y el de reclamos de multas. En este trabajo sólo examinaremos los procedimientos creados por la ley 20.087, centrándonos básicamente y principalmente en el de tutela laboral.

i) Procedimiento Monitorio

El Procedimiento Monitorio está establecido en el párrafo 7° del Código del Trabajo, entre los artículos 496 al 502, y se define como “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 impago”⁸. Se utiliza, según el artículo 496 del código del área, respecto de

8 PEREIRA LAGOS, Agustín. El procedimiento monitorio laboral en Chile [en línea]

las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales o en los casos que se discuta el despido ilegal de una trabajadora con fuero maternal. Para iniciar una contienda bajo el alero de este procedimiento es menester que el trabajador concurra previamente a la Inspección del Trabajo, organismo que cita a un comparendo de conciliación donde deberán presentarse todos los medios de prueba en que descansa la pretensión. Si no se produce tal conciliación, el trabajador puede interponer demanda ante tribunal laboral respectivo acompañando el acta de comparendo levantada ante la Inspección del Trabajo. De esta manera, si el juez estima pertinentes y fundadas las peticiones del actor, las acogerá de inmediato o en caso contrario las rechazará de plano, siempre considerando “la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparecencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado” Si no existen dichos antecedentes, el juez citará a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba dentro de los quince días siguientes a la presentación de la demanda, a la que deberá presentarse todos los medios de prueba disponibles. Una vez finalizada la audiencia el juez dicta sentencia la cual puede ser impugnada

por todos los recursos que el Código del Trabajo establece, con la sola excepción del recurso de unificación de la jurisprudencia.

ii) Respecto al **Procedimiento de Tutela Laboral**, éste será analizado más en extenso en el punto 1.3. de esta publicación.

Todos estos procedimientos no pueden entenderse a cabalidad sin el estudio de los elementos estructurales y los principios formativos en que se cimenta la reforma indicada y que determinan a cada uno de ellos. Esa será la tarea del próximo punto.

1.2 Los principios formativos del procedimiento laboral

Los principios formativos del proceso (y por consiguiente del procedimiento), según Walter y Lanata, son máximas o “diferentes orientaciones que sigue cada nación para construir su sistema procesal”⁹.

Son definidos como “aquellos pilares básicos sobre los cuales descansa el proceso y que tienen por objeto manifestar, concretizar e interpretar el

⁹ LANATA FUENZALIDA, Gabriela y WALTER DÍAZ, Rodolfo. 2009. Régimen Legal del Nuevo Proceso Laboral Chileno. Santiago, Legal Publishing Chile. 78 p.

espíritu de que está revestida la norma jurídica, informado éste a través de una serie de actos jurídicos que en su conjunto componen el procedimiento”¹⁰. En particular en el procedimiento laboral, están contenidos en los artículos 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431 y 432 del Código del Trabajo y están inspirados básicamente en “la idea de lograr la efectividad de los derechos sustantivos que la ley consagra. En efecto, la inclusión de principios formativos no es más que la especialización de un derecho fundamental: el debido proceso, (por lo tanto) podemos decir que los principios formativos del procedimiento laboral no son en sí principios, sino que son la concretización del principio que rige al derecho procesal como lo es el debido proceso, principio que no admite excepciones”¹¹. Pues bien, echa la referencia anterior, es necesario señalar que el Código en su artículo 425 señala expresamente los tres elementos estructurales en que descansa el procedimiento laboral y los principios formativos de éste, todos basados en la jerarquía constitucional del principio del debido proceso.

10 LAGOS ARENAS, Constanza y LEIVA MORALES, Felipe. 2009. Análisis crítico-comparativo entre el antiguo y el nuevo procedimiento laboral. Memoria para optar al Título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho. 10 p.

11 BURGOS SALAS, Vicente. 2010. El Procedimiento Ordinario en el nuevo sistema procesal laboral. Memoria para optar al Título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho. 63 p.

A continuación se mencionarán y analizarán someramente cada uno de ellos:

1) **Oralidad:** Como regla general y como dijimos más arriba prima el principio de oralidad, a diferencia del procedimiento antiguo donde prevalecía el principio de escrituración, ya que el inciso segundo del artículo 425 del Código del Trabajo prescribe que “Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley”. Algunas de estas excepciones que se aplican para situaciones importantes como la presentación y contestación de la demanda, contenidas en los artículos 446 y 452, respectivamente, mantienen con vida el principio consagrado anteriormente puesto que es imperante en todo procedimiento llevar registro de las actuaciones realizadas dentro de él. Pero la oralidad es la piedra fundamental en la que descansa y desde donde se rige este procedimiento;

2) **Publicidad:** El artículo 428 del Código del Trabajo establece que “los actos procesales serán públicos” no existiendo secreto del total o parte

de las actuaciones judiciales por parte del juez laboral. Se contempla para “permitir un acceso directo a las gestiones del procedimiento en dos sentidos: primero, asistencia a las audiencias y segundo, acceso a los sistemas de registro de las actuaciones”¹²;

3) **Concentración:** El mismo artículo señalado por última vez, dispone que unido a la publicidad de los actos, éstos “deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible”. Este principio busca “evitar la dilación de los actos procesales y eliminar los trámites innecesarios, para la mayor agregación de actuaciones en el tiempo” (pagina 42 tesis u chile). Ejemplos de inmediación están establecidos en los artículos 426 inciso tercero, 443 y 475 inciso segundo, sobre suspensión de la audiencia, promoción de incidentes y recurso de reposición, respectivamente;

4) **Inmediación:** El artículo 427 del Código del Trabajo señala que “Las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio”. Por su parte, para

12 Ibid, 66 p.

Cristián Maturana, este principio es “aquel en virtud del cual el tribunal tiene un contacto directo con las partes, el material mismo de la causa y la prueba rendida en ella, sin que intervenga agencia intermediaria alguna”¹³. La única gran limitante a este principio es que sólo el o los jueces que presenciaron los alegatos y ante quienes se practicaron las pruebas pueden fallar los asuntos sometidos a su decisión, ya que el nombrado contacto directo favorece la formación de la convicción del juez más allá de toda duda razonable;

5) **Impulso Procesal de Oficio:** El artículo 429 del Código del Trabajo establece que “el tribunal una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio” y “decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes”. Agrega el artículo que “Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida, y en consecuencia no será aplicable el abandono del procedimiento”. El inciso segundo señala también que “El tribunal corregirá de oficio los errores que observe en la tramitación del

¹³ MATURANA MIQUEL, Cristián. Los principios que deben regir respecto de los juzgados de familia (...). EN: BURGOS SALAS, Vicente. op.cit. 76 p.

juicio y adoptará las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento” A su vez es deber del juez corregir los errores que existan en el procedimiento y declararse incompetente para conocer una demanda. De esta forma podemos ver que el juez pasa a ser el ente rector y determinante dentro del proceso.

Desde ya adelantamos que este principio es de mucha relevancia puesto que se configura como una posible justificación a las medidas reparatorias no solicitadas por las partes, según lo expresado en la Introducción de este trabajo y que se desarrollará a lo largo de esta publicación. Por lo mismo, será debidamente expuesto desde tal perspectiva en el capítulo II de esta tesis de grado.

6) **Celeridad:** El artículo 428 del cuerpo legal en comento prescribe, además que los actos procesales son públicos, y como se mencionó más arriba, que “deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible”. La intención al consagrar este principio es “dotar al juez de las facultades necesarias para instar por la pronta resolución del conflicto de relevancia

jurídica sometido a su decisión (tratando) de posibilitar una justicia oportuna, que es la idea fundamental del nuevo procedimiento laboral”¹⁴. Ejemplo de aplicación de este principio lo encontramos en el inciso tercero del artículo 426 del Código del Trabajo;

7) **Buena Fe:** El artículo 430 del Código del Trabajo establece que “Los actos procesales deberán ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias”. Este principio general del derecho, “exige lealtad de las partes entre sí y con respecto al órgano jurisdiccional y constituye una condición indispensable para alcanzar el interés general presente en todo proceso”¹⁵;

8) **Bilateralidad de la audiencia:** Como señalamos, todos los principios mencionados son parte de uno principal y existente en toda la legislación nacional: el debido proceso. Por tanto, no se respetaría éste si no existiese el principio de bilateralidad de la audiencia. Se entiende como una

14 LAGOS ARENAS, Constanza y LEIVA MORALES, Felipe. Op. cit. 46 p.

15 BURGOS SALAS, Vicente. op. cit. 99 p.

máxima que garantiza a las partes el ser oídas y a defender sus derechos desde la notificación de la demanda hasta la dictación de la sentencia definitiva, con algunas excepciones, de manera equitativa y ecuánime por parte del juez;

9) **Gratuidad:** El artículo 431 del Código laboral señala que “en las causas laborales, toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes”. Pues bien, para acercar la justicia a la ciudadanía y hacerla a su vez accesible para todas y todos es necesario que pueda satisfacerse a cabalidad las pretensiones y derechos de los actores. De esta manera, y en aplicación de este principio, el inciso segundo del artículo en comento establece defensa letrada gratuita por parte de las Corporaciones de Asistencia Judicial para todos quienes gocen de privilegio de pobreza sin perjuicio del “abogado de turno”, figura que no se ajustaría a dicho precepto luego de un fallo de nuestro Tribunal Constitucional que por ser ajeno a este trabajo no es necesario ahondar.

1.3 El procedimiento de tutela laboral en particular

Como comentábamos con antelación, era menester realizar profundas transformaciones en nuestra legislación laboral para reconocer y construir en Chile un real y efectivo derecho procesal del trabajo que fuera capaz de asegurar una tutela judicial efectiva y fomentar así una expedita tramitación de causas que protegieran eficientemente los ya mermados derechos de los trabajadores. Pues bien, para lograr dichos fines se publica en enero del año 2006 la Ley número 20.087 basada en el “reconocimiento de los derechos fundamentales y libertades públicas que la Constitución realiza (y que) complementa con una garantía de tutela jurisdiccional para la protección de dichos derechos, a través de un procedimiento ante los nuevos tribunales laborales (que en este sentido) configura un modo de protección jurisdiccional para estos derechos, caracterizado por la existencia de un procedimiento diferente y privilegiado para su tutela, de modo que aquélla no se ofrece a través de los procedimientos ordinarios, sino a través de un medio específico que incorpora notas propias (...) destinadas precisamente a hacer efectivo ese reforzamiento en las garantías de los derechos entendidos como esenciales por el texto constitucional”¹⁶. Este

16 ROMÁN DE LA TORRE, María Dolores. 2006. Proceso de Tutela de Derechos Fundamentales, Cuadernos de Derecho Judicial. Madrid, Publicaciones Consejo general del Poder Judicial, (cd rom), Edición 2006 EN: MÁRQUEZ MOLINA, Andrea y HENRÍQUEZ

procedimiento -que se aplica a situaciones en que se afecten derechos fundamentales protegidos (art. 485 I), también a cuestiones suscitadas por actos discriminatorios (art. 485 II) y a situaciones en que existan denuncias por prácticas antisindicales o desleales (art. 486)- quedó consagrado en el Párrafo 6°, Título I, del Libro V del Código del Trabajo y está compuesto por “un conjunto de reglas de tutela que, organizadas, en torno a un nuevo procedimiento laboral que representan una nueva forma de entender la tutela judicial de las relaciones laborales”¹⁷. Cabe destacar que “no existe propiamente tal un procedimiento de tutela de derechos fundamentales sino que el procedimiento de aplicación general con reglas especiales para el caso de vulneración de derechos fundamentales (...) en lo relativo a los titulares y al objeto de la acción; la carga de la prueba y la estructura de la sentencia definitiva”¹⁸. Respecto a estas reglas especiales analizaremos este procedimiento.

a) Acción de derechos fundamentales. Reglas Básicas.

BUGUEÑO, Cristián. La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: El procedimiento de tutela laboral. 2010. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho. 59 p.

17 Ibid, 100 p.

18 UGARTE CATALDO, José Luis. op cit., 24 p.

Desde que existan hechos, actos u omisiones que constituyan una vulneración de los derechos y garantías que el Código del Trabajo y nuestro ordenamiento jurídico aseguran al trabajador (lesión de derechos fundamentales protegidos, ejecución de actos discriminatorios o existencia de prácticas desleales o antisindicales), realizados en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limitando el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial, existe un plazo de sesenta días hábiles para interponer esta acción contra el empleador que puede suspenderse en caso de que el trabajador dentro de él deduzca algún reclamo a la Inspección del Trabajo, estableciéndose como límite noventa días desde la respectiva lesión. Como establece el código del área, esta acción es incompatible con el recurso de protección, pero sí con otras acciones de naturaleza laboral las que deberán interponerse conjuntamente, de lo contrario se entenderá que se renuncia a ellas. Esta regla contenida en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo prescribe una excepción al señalar que si se tratase de una acción por despido injustificado, indebido o improcedente (o autodespido o despido indirecto

como se ha entendido por parte creciente de la doctrina y jurisprudencia nacional), deberá interponerse subsidiariamente a la acción que comentamos. En ningún caso la acción de tutela de derechos fundamentales puede acumularse con acciones de naturaleza no laboral o con acciones con idéntica pretensión con base en fundamentos diversos.

b) Titulares de la acción de tutela

El artículo 486 del Código Laboral establece a los titulares de la acción de tutela de derechos fundamentales de manera amplia, es decir, no sólo entregándosela al trabajador (considerado individualmente) sino también a otros actores en pos de terminar con las conductas que lesionen los derechos fundamentales del afectado para así restablecer el ejercicio de éstos. Según este cuerpo legal le corresponde a “Cualquier trabajador u organización sindical, que invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales” como también a la Inspección del Trabajo. Por interés legítimo se entiende que existe cuando “se invoque un interés directo vinculado al ejercicio de las funciones que la ley les reconoce a las organizaciones sindicales,

especialmente a la protección y promoción de los derechos laborales”¹⁹. Esta amplia titularidad se desvanece respecto a lo mencionado en el artículo 489, que señala que sólo estará legitimado activa y exclusivamente el trabajador afectado cuando se hayan vulnerado sus derechos fundamentales con ocasión del despido, no pudiendo ni la organización sindical ni la Inspección del Trabajo poner en movimiento el aparato jurisdiccional.

c) Derechos fundamentales protegidos

El artículo 485 del Código del Trabajo establece dos tipos de derechos fundamentales protegidos por la acción de tutela: los de origen constitucional y los de origen legal. Los derechos fundamentales establecidos en la Constitución que son amparados por el procedimiento de tutela son: Artículo 19 N° 1 inciso primero, que contiene (derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona), Artículo 19 N° 4 (el respeto y protección de la vida privada y pública y de la honra de la persona y su familia), Artículo 19 N° 5 (inviolabilidad de toda forma de comunicación privada), Artículo 19 N° 6 (libertad de conciencia, la

¹⁹ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. El Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales. 2008. Santiago, Editorial Legal Publishing. 24 p.

manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres y al orden público), Artículo 19 N° 12 (libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio), Artículo 19 N° 16 (libertad de trabajo y su protección, y el derecho a la libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos fueren lesionados por el ejercicio de las facultades del empleador)²⁰. Los de origen legal, por su parte, son el derecho a la no discriminación y el llamado derecho o garantía de indemnidad laboral, que se entiende como el derecho a no ser víctima de represalias laborales a propósito de denuncias administrativas o judiciales efectuadas por el trabajador o por la propia Inspección del Trabajo al fiscalizar de oficio.

Hay que señalar que “la conducta lesiva de derechos fundamentales por parte del empleador, puede provenir del ejercicio de una facultad no permitida por la ley, en cuyo caso el juez sólo debe limitarse a reprimirla jurídicamente mediante los mecanismos previstos por la ley, declarando la nulidad del acto vulneratorio y estableciendo las medidas tendientes a

20 LAGOS ARENAS, Constanza y LEIVA MORALES, Felipe, op cit. 91 p.

reparar el daño causado, en su caso. Así también, la afectación puede derivar del ejercicio de una facultad reconocida por la ley al empleador, en virtud del poder de mando, dirección o facultades organizativas o disciplinarias, reconocidas como sus derechos constitucionales de propiedad y de libertad empresarial. En este último caso, el juez debe realizar una actividad previa de ponderación de los derechos constitucionales en conflicto²¹. De esta manera, en caso de existir propiamente tal una eventual vulneración de derechos fundamentales protegidos y realizada la ponderación de los derechos constitucionales que colisionan entre sí, es menester determinar la carga de la prueba.

d) Carga de la prueba

Debido a la gran dificultad que consiste en probar una denuncia por vulneración de derechos fundamentales, ya que la asimetría en las relaciones laborales es evidente, es que la norma procesal viene a corregir esta situación determinando que la carga de la prueba en juicio corresponde al empleador, protegiendo y tutelando así efectivamente los derechos del

21 MÁRQUEZ MOLINA, Andrea y HENRÍQUEZ BUGUEÑO, Cristián, op. cit., 118 p.

afectado. En ningún caso se debe considerar esta regla como una inversión del *onus probandi* (art. 1698 del Código Civil) por la cual corresponde probar un hecho al que lo alega, puesto que de todas formas el afectado debe acreditar que hubo indicios suficientes de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, como dicta el artículo 493 del Código del Trabajo, es decir, deben existir al menos sospechas fundadas de tal violación.

e) **Estructura de la sentencia definitiva**

A diferencia de las demás sentencias laborales que sólo se pronuncian sobre la base de “existencia o inexistencia de las obligaciones demandadas, las sentencias dictadas sobre posibles inculcaciones de derechos fundamentales son de tipo complejo, ya que en la parte resolutive del acto procesal de sentencia deben contenerse diversos pronunciamientos de manera simultánea, porque la acción ejercida, precisamente, persigue obtener varias pretensiones relacionadas entre sí”²². Pues bien, mencionada ya como un acto complejo el artículo 495 del Código del Trabajo prescribe el contenido

22 Ibid, 126 p.

de esta sentencia en su parte resolutive señalando en primer lugar la obligación del juez de determinar la existencia o inexistencia de la lesión de derechos fundamentales. De ser positiva dicha determinación debe adoptar las siguientes decisiones:

a) Ordenar el cese inmediato del comportamiento antijurídico, declarando la nulidad de tal acto;

b) **Su respectiva reparación:** Este punto es relevante, especialmente en esta publicación, ya que es el momento en que el sentenciador podría eventualmente dictar medidas reparatorias que no necesariamente fueron solicitadas por las partes en los escritos originales lo que daría pie al denunciado a recurrir de nulidad por la causal del artículo 478 letra e).

Sobre esto nos referiremos a lo largo de todo este trabajo;

c) La aplicación de multas necesarias;

d) La calificación del despido, es decir, si es lesivo o no.

CAPÍTULO II: EL RECURSO DE NULIDAD LABORAL

4.1. Breve exposición del sistema de recursos en el nuevo procedimiento laboral

A modo de introducir en el tema es menester el determinar qué se entiende por recurso procesal. Lo definen Mario Mosquera y Cristián Maturana como el “acto jurídico procesal de parte o de quien tenga legitimación para actuar, mediante el cual impugna una resolución judicial no ejecutoriada, dentro del mismo proceso que se pronunció, solicitando su revisión a fin de eliminar el agravio que sostiene se le ha causado con su pronunciamiento”²³. Preciado el concepto en comento e ingresando al área que nos atinge, es decir, el procedimiento laboral, es deber señalar que el Código del Trabajo en el párrafo 5° del Capítulo II, Título I del Libro V, regula los recursos procesales establecidos por el legislador en la materia. De esta manera, el sistema “reconoce cuatro recursos de manera expresa, cuya procedencia dependerá de la naturaleza jurídica de la resolución recurrida. Éstos son el recurso de reposición, el de apelación, el de nulidad

²³ MOSQUERA RUIZ, Mario y MATURANA MIQUEL, Cristián. 2010. Los recursos procesales. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 22 p.

y, excepcionalmente, el de unificación de jurisprudencia, (...) No obstante no haberse efectuado mención a ellos, no hay duda de que son procedentes los recursos de hecho, de aclaración, rectificación y enmienda y queja”²⁴.

Brevemente analizaremos los principales recursos mencionados, a excepción del recurso de nulidad que se verá en el próximo apartado, basándonos principalmente en la procedencia, forma y plazo para interponerlos.

a) **Recurso de Reposición**

Es definido como “el acto jurídico procesal de impugnación que emana exclusivamente de la parte agraviada, y tiene por objeto solicitar al mismo Tribunal que dictó la resolución que la modifique o deje sin efecto”²⁵.

Procede en contra de autos, decretos y sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio y que tampoco hagan imposible su continuación y respecto a su interposición hay que distinguir si se trata de una reposición

24 LANATA, Gabriela. 2011. El Sistema de Recursos en el Proceso Laboral Chileno. Santiago, Legal Publishing Chile. 31 p.

25 MATORANA MÍQUEL, Cristián y MOSQUERA RUIZ, Mario. op. cit. 100 p.

en contra de una resolución dictada en una audiencia o bien fuera de ella. En el primer caso, debe deducirse inmediatamente de pronunciada la resolución que se busca impugnar, verbalmente y resolverse en el acto; en el segundo, debe “presentarse dentro de tercero día de notificada la resolución correspondiente, a menos que dentro de dicho término, tenga lugar una audiencia, en cuyo caso deberá interponerse al iniciarse ésta. Se da a entender que de no existir audiencia dentro del plazo mencionado deberá interponerse por escrito, de lo contrario se mantiene la oralidad. Pues bien, si una vez tramitado dicho acto jurídico procesal se acoge, la resolución dictada deberá ser enmendada o sustituida; si es rechazada mantendrá su contenido. Éstas, por tanto, son las grandes modificaciones realizadas a este recurso por la ley 20.060.

b) Recurso de Apelación

El recurso de apelación tiene “por objeto que el tribunal superior respectivo, conociendo los aspectos de hecho y jurídicos, enmiende, con arreglo a derecho, la resolución pronunciada por el tribunal inferior”²⁶. Como señala

26 ESPINOZA MESA, María Fernanda Y ESCOBAR DÍAZ, Paula. 2009. De los recursos en materia laboral en especial de la nulidad. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y

el artículo 476 del Código del Trabajo, su campo de aplicación se ve restringido respecto a las resoluciones contra las cuales procede. De esta forma, establece que “Sólo serán susceptibles de apelación las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio 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”, limitando su deducción sobre toda clase de decisiones, ya que, respecto a la sentencia definitiva sólo puede ser impugnada mediante el recurso de nulidad, como se verá próximamente.

Hay que mencionar que la ley 20.260 no estableció la forma ni el plazo para deducción de este recurso, por lo que deben aplicarse supletoriamente las normas contenidas en el Código de Procedimiento Civil, en especial su artículo 189 inciso primero, que trata de resoluciones que no tienen el carácter de sentencias definitivas. Esta artículo prescribe que debe interponerse en el término fatal de 5 días hábiles contados desde la notificación de la parte que entabla el recurso. Respecto a la forma, debe contener los fundamentos en los que se apoya y las peticiones concretas que

sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho. 60 p.

se formulan, por escrito o verbalmente dependiendo del caso.

c) Recurso de Hecho

Por su estrecha vinculación con el recurso de apelación lo analizamos en este punto, señalando que se trata de un “recurso de carácter extraordinario (...) relativo a la apelación y que se establece precisamente para aquellos casos en que el tribunal inferior ha negado un recurso de apelación debiendo concederse, lo ha otorgado solamente en el efecto devolutivo debiendo concederlo en ambos efectos o debiendo concederlo sólo en el efecto devolutivo o cuando la apelación concedida sea improcedente”²⁷. Busca corregir la resolución que provee el escrito de apelación sustituyéndola por la que corresponda ajustada a derecho. El plazo para interponer el verdadero o falso recurso de hecho (el verdadero para la primera causa y el falso para las restantes) es el mismo plazo para comparecer en segunda instancia ya sea contado desde la notificación de la resolución que deniega la concesión del recurso de apelación procedente o desde el ingreso de la apelación mal concedida a la segunda instancia, respectivamente.

²⁷ LANATA, Gabriela. op. cit. 97 p.

d) Recurso de Nulidad

Se analizará a cabalidad en el próximo apartado.

e) Recurso de Unificación de Jurisprudencia

Regulado en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, se define como el “acto jurídico procesal de parte, por medio del cual se impugna la resolución que falla el recurso de nulidad, cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia, solicitando la nulidad de la sentencia recurrida y su enmienda conforme a la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia”²⁸. Como determina la definición recién expuesta, es procedente exclusivamente respecto de la resolución que falla el recurso de nulidad sólo cuando se trate del procedimiento ordinario o de tutela de derechos fundamentales ya que en relación a los restantes no existe la posibilidad de tal impugnación. Se debe entablar ante la Corte de Apelaciones respectiva, fundadamente por escrito,

28 ESPINOZA MESA, María Fernanda Y ESCOBAR DÍAZ, Paula op. cit. 63 p.

para que sea conocido y fallado por la Corte Suprema, dentro del plazo de 15 días desde la notificación de la sentencia que se recurre, incluyendo en él una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto de las materias que son objeto de la sentencia, sostenidas por los Tribunales Superiores de Justicia, acompañando a su vez copia de los fallos que se invocan en el recurso. Una vez conocido y fallado por el máximo tribunal, y en caso de ser acogido el recurso, “dicta en acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, la sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia”²⁹. Esta eventual sentencia de reemplazo o la que rechaza el recurso no son susceptibles de recurso alguno, con la sola excepción de la acción de aclaración, rectificación o enmienda.

4.2 El recurso de nulidad y sus causales

Con anterioridad a la entrada en vigencia de las ya nombradas Ley N° 20.260 y N° 20.087, en los juicios laborales tenían lugar los mismos recursos que procedían en los juicios ordinarios en lo civil. Ambas leyes introdujeron grandes modificaciones en el procedimiento laboral,

²⁹ ORELLANA TORRES, Fernando. 2008. Comentarios al nuevo proceso laboral. Santiago, 2ª ed. Santiago, Librotecnia. 225 p.

disminuyendo el número de recursos y haciendo desaparecer la doble instancia como fundamento del sistema de impugnación. Quizás la más importante y novedosa transformación, fue la creación del Recurso de Nulidad ante las “críticas planteadas por diversos sectores, en orden a que el régimen recursivo contemplado en el nuevo procedimiento laboral era completamente contrario a la idea de un juicio oral y a todos los principios que lo informaban, puesto que establecía un recurso de apelación amplio y jerárquico, en que el tribunal superior tiene amplitud de conocimiento sobre todos los aspectos del proceso de primera instancia (buscando) preservar lo que se conoce como la “centralidad del juicio oral”, por la vía de impedir que un tribunal superior pudiese incursionar en la determinación de los hechos”³⁰.

Concepto:

Pues bien, inserto en ya el recurso de nulidad establecido en la legislación laboral es necesario entrar a definir el recurso que se comenta. Para estos efectos, conceptualiza el profesor Fernando Orellana Torres el recurso de nulidad como el “acto jurídico procesal que otorga el legislador a aquella

30 ESPINOZA MESA, María Fernanda Y ESCOBAR DÍAZ, Paula. op. cit. 73 p.

parte que ha sufrido un perjuicio con el pronunciamiento de una sentencia definitiva dictada en un proceso laboral para invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo la sentencia definitiva por las causales expresamente señaladas en la ley”³¹.

Interposición del recurso:

El recurso de nulidad al ser de derecho estricto, es decir, debe cumplir con una serie de requisitos para su interposición y tramitación que de no realizarse llevan al tribunal a decretar la inadmisibilidad del mismo. De este modo, las formalidades que deben observarse al intentar impugnar una sentencia definitiva son las siguientes:

- a) Interponerse por escrito, ante el tribunal que dictó la resolución que se impugna, según lo prescrito por el artículo 479 del Código del Trabajo;
- b) Señalar si las causales se interponen conjunta o subsidiariamente si es que hay más de una causal;
- c) Indicar el vicio que se reclama, la infracción de las garantías

31 ORELLANA TORRES, Fernando Op. cit. 217 p.

constitucionales o de ley de que adolece según corresponda, y en este caso, además, señalar de qué modo dichas infracciones de ley influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo;

d) Contener los fundamentos de hecho y de derecho de la o las causales que se invoquen y las peticiones concretas que se solicitan al tribunal;

e) Contener la peticiones concretas que se persiguen con la deducción del recurso, cuya finalidad dependerá “específicamente de la causal invocada y debe enunciarse con precisión, pues constituye la expresión de las peticiones concretas que se someten al conocimiento del tribunal”³²;

e) Señalar cómo se preparó el recurso de nulidad o porqué no fue necesaria tal preparación, y;

f) Ofrecerse la prueba respecto de los hechos en los que se basan la o las causales invocadas.

Tribunales que intervienen:

32 LANATA, Gabriela. op. cit. 139 p.

El Código del Trabajo en su artículo 479 señala que este recurso “deberá interponerse por escrito, ante el tribunal que hubiere dictado la resolución que se impugna...”, es decir, el recurso de nulidad debe deducirse ante el tribunal laboral o *a quo* que dictó la sentencia definitiva que se intenta invalidar, debiendo este pronunciarse sobre su admisibilidad. Cumplidos los requisitos que el último artículo mencionado establece, y que se nombran en el punto anterior, es su deber declararlo admisible para que sea la Corte de Apelaciones respectiva – *tribunal ad quem* – el encargado para conocer del recurso. Cabe destacar que la Corte Suprema en ningún caso tiene competencia para conocer el recurso que se comenta.

Plazo interposición recurso y titular del mismo:

Establece el artículo 479 que “el recurso de nulidad deberá interponerse por escrito, ante el tribunal que hubiere dictado la resolución que se impugna, dentro del plazo de diez días contados desde la notificación respectiva a la parte que lo entabla. De esta manera, se entiende que quien recurra de nulidad ante un tribunal laboral tendrá un plazo de 10 días que se cuenta de

la notificación de la sentencia definitiva, dependiendo si se falla la causa en la misma audiencia de juicio o dentro del plazo de quince días de realizada ésta. Este plazo, según el artículo 435 del Código del área, es legal, fatal e improrrogable, de días y discontinuo.

Por otra parte, y de acuerdo al artículo 480 del Código del Trabajo, tanto demandante como demandado son titulares para interponer el recurso de nulidad laboral, siempre y cuando hayan sufrido un perjuicio con el vicio en que se funda el recurso y que este vicio haya influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, además de haberlo preparado, es decir, haber alegado en su oportunidad del vicio de procedimiento que configura la causal y por los medios establecidos en la ley, de lo contrario será declarado inadmisibles. Debido a la dificultad que suscita en una audiencia el reclamar oportunamente el vicio y por los medios que señala la ley, ya que muchas veces requiere de mayor preparación y análisis, es que el legislador ha excluido la preparación del recurso respecto de las causales contenidas en el artículo 478 del Código del Trabajo, cuando no existiera recurso alguno contra la resolución que contiene el eventual defecto, cuando el vicio que se espera subsanar esté contenido en la resolución que se impugna o cuando el

defecto haya sido conocido por la parte afectada después que se haya dictado la sentencia.

Resoluciones contra las cuales procede:

Según lo dispuesto en el artículo 477, “Tratándose de las sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad...” siempre y cuando en “la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en los dispositivo del fallo”.

Causales:

La legislación laboral, de acuerdo al carácter extraordinario y de derecho estricto del recurso de nulidad, contiene dos clases de causales que permiten que se interponga el medio de impugnación que analizamos. Éstas son las causales genéricas y causales específicas o motivos absolutos de nulidad, que están establecidas en los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo,

respectivamente.

Las primeras de ellas tienen por finalidad invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda, “lo que dependerá de la causal de nulidad en que se haya incurrido y la forma en que se haya producido el vicio que se configura”³³. Por tanto, es deber del recurrente demostrar que en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales o bien, cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Respecto al segundo grupo de causales, cabe mencionar que es obligación del recurrente señalar únicamente el vicio en que se incurrió en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia, indicando la letra específica del artículo 478 del Código del área, presumiéndose por el legislador que por motivo del vicio se infringieron los derechos o garantías del afectado lo que a su vez obliga al juez a dictar sentencia de reemplazo o determinar en qué estado queda el proceso, dependiendo de la causal utilizada. Hay que mencionar

33 Ibid, 140 p.

que el inciso final del artículo 478 prescribe que si el recurso se fundare en distintas causales hay que señalar si se invocan conjunta o subsidiariamente. En este caso, Gabriela Lanata nos menciona que si bien puede entenderse que sólo se aplicaría a las causales específicas por la ubicación de la norma, la jurisprudencia no ha hecho cuestión cuando se ha intentado el recurso invocando alguna de las causales del artículo 477³⁴, por tanto, ella no advierte “razón de fondo para impedir que la facultad conferida por el artículo 478 inciso final, pueda traducirse en la invocación de causales contenidas en las dos disposiciones, máxime si en una misma sentencia normalmente se contienen diversas resoluciones, por las cuales, incluso, se fallan acciones diferentes”³⁵

A continuación mencionaremos cada una de las causales específicas o motivos absolutos de nulidad insertos en el artículo que mencionamos últimamente, que alivian en parte la carga probatoria del recurrente debido a la presunción que contiene. De esta manera, prescribe el artículo 478 que el recurso de nulidad procederá:

34 Corte de Apelaciones de Santiago, sentencia 17 diciembre de 2009, ROL N° 15-2009, disponible en www.poderjudicial.cl

35 LANATA, Gabriela. op. cit. 144 p.

a) Cuando la sentencia haya sido pronunciada por juez incompetente, legalmente implicado, o cuya recusación se encuentre pendiente o haya sido declarada por tribunal competente

i) Sentencia dictada por juez incompetente: Se produciría este vicio en los casos en que el tribunal *a quo* conoce de asuntos que le corresponden en la instancia a otro de distinto tipo o categoría, no distinguiéndose si se trata de competencia absoluta o relativa.

ii) Sentencia dictada por juez legalmente implicado, o cuya recusación se encuentre pendiente o haya sido declarada por el tribunal competente: Se produciría cuando se vea afectada la imparcialidad del juez, según las causas establecidas en el Código Orgánico de Tribunales.

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

El artículo 456 del Código del Trabajo fija que “El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica” debiendo “expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuyo virtud les asigne valor o las desestime”, tomando en consideración “la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador”. Por tanto, debe realizarse un meticuloso examen utilizando, como señala Lanata, la razón, la lógica, la reflexión y los conocimientos adquiridos en el ejercicio de la función judicial de acuerdo a reglas del correcto entendimiento humano.

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

d) Cuando en el juicio hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre inmediación o cualquier otro requisito para los cuales la ley haya previsto expresamente la nulidad o lo haya declarado como esencial expresamente.

i) En el juicio hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre inmediación: La inmediación exige la presencia del juez durante todo el procedimiento, es decir, desde la discusión del asunto hasta el fallo del mismo. Se busca el contacto directo entre el juez y las partes en todo lo relativo a la causa lo que ayudaría notablemente en la formación de la convicción necesaria en el juez para dictar sentencia.

ii) O cualquier otro requisito para los cuales la ley haya previsto expresamente la nulidad o la haya declarado como esencial expresamente: Un ejemplo claro lo vemos en el caso que un juez dictara una resolución sin ser él que sigue la causa, afectando así el principio de inmediación.

e) Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente

otorgue. Respecto a lo subrayado, se analizará extensamente en el próximo punto.

i) Omisión de cualquiera de los requisitos de los artículos 459, 495 o 501, inciso final, del Código del Trabajo: La sentencia en el procedimiento laboral debe contener y cumplir con los requisitos que se indican en el artículo 459. De no respetarse la norma omitiéndose alguno de ellos, se configura la causal para interponer recurso de nulidad. También se constituye la causal cuando la sentencia pronunciada al término de la audiencia en el procedimiento monitorio, según el artículo 501, no contenga los requisitos señalados en los numerandos 1,2, 5, 6 y 7 del artículo 459. Se procede de igual manera en caso de no respetarse los requisitos contenidos en el artículo 495 del Código del área.

ii) Contuviere decisiones contradictorias: La contradicción “existente entre las resoluciones contenidas en la sentencia implica que éstas se anulen y, por ende, la cuestión queda sin resolución, lo que hace que la sentencia adolezca de un vicio que amerita su anulación”³⁶, es decir, si una resolución

36 Ibid, 201 p.

sobre un mismo hecho contiene afirmaciones y negaciones, se destruye la misma posibilitando la interposición del recurso de nulidad por esta causal.

f) Cuando la sentencia haya sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada y hubiere sido ello alegado oportunamente en el juicio: El Código del Trabajo no regula esta institución entrando a aplicarse lo establecido en el artículo 768 N° 6 del Código de Procedimiento Civil. Esta causal sólo contiene la excepción de cosa juzgada que es la que se confiere al litigante que haya obtenido en el juicio y a todos quienes aprovecha el fallo cuando exista entre la antigua y nueva sentencia identidad legal de personas, identidad de cosa pedida e identidad de causa de pedir. Y exige, a su vez, que el recurrente de nulidad haya interpuesto excepción perentoria de cosa juzgada en la oportunidad procedente para que sea admisible.

Tramitación del recurso de nulidad:

Respecto a la tramitación del recurso que analizamos, éste contiene dos etapas. La primera de ellas se realiza ante el tribunal que dicta la resolución que se intenta impugnar y ante la cual se debe interponer el recurso

(tribunal *a quo*), mientras que la segunda se efectúa ante el tribunal superior jerárquico quien conoce y se pronuncia sobre el recurso de nulidad que la parte afectada deduzca (tribunal *ad quem*).

a) Tramitación ante tribunal a quo

El artículo 480 del CT prescribe que “Interpuesto el recurso el tribunal a quo se pronunciará sobre su admisibilidad, declarándolo admisible si reúne los requisitos establecidos en el inciso primero del artículo 479”. Pues bien, el tribunal puede, sólo y sin más trámite, decretar la inadmisibilidad del mismo cuando el recurso sea interpuesto para impugnar una resolución que no es susceptible de invalidarse por esta vía o bien, cuando ha sido deducido fuera del plazo de diez días contados desde la notificación respectiva a la parte que lo entabla. Queda claro que no tiene permitido pronunciarse sobre otros requisitos.

En caso de declarar admisible el recurso de nulidad interpuesto por la parte agraviada, el tribunal a quo debe ordenar que se remitan los antecedentes al tribunal ad quem que corresponda, según lo indica el artículo 480, inciso

segundo, del CT. Estos antecedentes están compuestos por la copia de la sentencia definitiva que se impugna, el registro de audio y los escritos relativos al recurso deducido.

b) Tramitación ante tribunal ad quem

Ingresado el recurso de nulidad al tribunal ad quem éste tiene la obligación de pronunciarse acerca de la admisibilidad del mismo, declarándolo inadmisibile en caso de que no cumpla con los requisitos del inciso primero del artículo 479, carezca de fundamentos de hecho o de derecho o de peticiones concretas, o bien si no se hubiere preparado oportunamente. En caso que la causal corresponda a alguna de las contenidas en el artículo 478 y el recurrente no las mencione, puede de oficio acoger el recurso para continuar con la tramitación del mismo. Luego, si el recurso de nulidad en materia laboral es declarado admisible por cumplir con todos los requisitos que aquí se indican, el juez debe dictar la resolución que dispone la vista del recurso.

c) Vista de la causa

Según el artículo 481 del CT la vista del recurso presenta las siguientes características:

- i) Las partes efectúan sus alegaciones sin previa relación;
- ii) El alegato de cada parte no puede exceder los treinta minutos;
- iii) La falta de comparecencia de uno o más recurrentes a la audiencia dará lugar a que se declare el abandono del recurso respecto de los ausentes.

Es posible también que se suspenda la vista de la causa, pese a que nada se diga en el Código del Trabajo, aplicando en subsidio las reglas generales que contempla el artículo 165 del Código de Procedimiento Civil. Mismo caso se aplicaría en la eventualidad que una o ambas partes solicitara suspensión del procedimiento, de acuerdo al artículo 64 del CPC.

d) Prueba

La regla general en el procedimiento laboral es que no es admisible ni procedente prueba alguna. Excepcionalmente, “se podrá rendir prueba, pero sólo sobre los hechos que sea necesario acreditar para establecer la causal invocada en el recurso, en este sentido el inciso tercero del Artículo 282 del Código del Trabajo señala “No será admisible prueba alguna, salvo las

necesarias para probar la causal de nulidad alegada”³⁷.

e) Efecto de concesión de recurso de nulidad

La interposición del recurso de nulidad, según lo establecido por el artículo 480 del CT, “suspende los efectos de la sentencia recurrida”. De esta manera, se puede entender que la sentencia que se dicte en un juicio laboral no causa ejecutoria ya que es la interposición del recurso la que suspende por sí sola la decisión contenida en la sentencia definitiva.

f) Fallo del recurso

El fallo del recurso debe pronunciarse dentro del plazo de cinco días contado desde el término de la vista de la causa. La resolución del recurso de nulidad “dependerá de la causal acogida, debiendo, en ciertas ocasiones, dictar la correspondiente sentencia de reemplazo y, en otras, simplemente limitarse a retrotraer el proceso al estado de continuar su tramitación de manera exenta de vicios. En este caso, debe devolver la causa dentro de

37 ESPINOZA MEZA, María Fernanda y ESCOBAR DÍAZ, Paula. op. cit. 93 p.

segundo días de pronunciada la resolución”³⁸

g) Recursos procedentes en contra de la resolución

De acuerdo al artículo 482 del CT, “No procederá recurso alguno en contra de la resolución que falle un recurso de nulidad.. Pero, señala el artículo 483 del mismo cuerpo legal, “Excepcionalmente, contra la resolución que falle el recurso de nulidad, podrá interponerse recurso de unificación de jurisprudencia”, opción que no opera en caso de una sentencia pronunciada en procedimiento monitorio. En el caso de la sentencia que se dictare en el nuevo juicio realizado como consecuencia de la resolución que hubiere acogido el recurso de nulidad, se vuelve a la regla general, por tanto, no es procedente recurso alguno.

4.3. Análisis de la causal letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo y su relación con el principio de congruencia procesal

Si una sentencia contempla vicios por los cuales el afectado pueda deducir

38 LANATA, Gabriela. op. cit. 227 p.

recurso de nulidad, significa que el juez eventualmente se ha apartado, de alguna u otra forma, del debate. Este sería el caso en que el sentenciador falla cuestiones que no han sido materia del juicio. El artículo 478 del Código del Trabajo en su letra e), toma en consideración lo recientemente mencionado estableciendo que el recurso de nulidad procederá, entre otras motivos, “Cuando la sentencia (...) otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue”. Pues bien, según la profesora Lanata y los señores Valdés y Molero, esta causal se configura y puede ser solicitada por las partes, cuando se nota en la especie una “ausencia de la debida congruencia que debe existir entre el fallo judicial y los términos en que las partes formulan sus pretensiones”³⁹ lo que genera “una vulneración del principio de contradicción (que) provoca una efectiva denegación del derecho de amparo judicial, en cuanto este modo de actuar judicial sustrae a las partes de un verdadero debate contradictorio y conduce al pronunciamiento de un fallo no adecuado o ajustado a las legítimas pretensiones de las partes”⁴⁰. De esta

39 Ibid, 202 p.

40 VALDÉS DAL-RÉ, F y MOLERO MANGLANO, C. 1974. Motivos de Casación por infracción de Ley: I. Incongruencia. II. Disposiciones contradictorias en el fallo. III. Fallo contrario a cosa juzgada., en AA.VV., Dieciséis lecciones sobre casación en lo laboral. Madrid, Universidad de Madrid,

forma, y basándonos en el artículo que se analiza, existen tipos de incongruencias en el proceder del sentenciador que hacen posible la interposición del recurso de nulidad fundado en esta causal. Expresamente el artículo mencionado se refiere a dos tipos de incongruencias que tradicionalmente han sido conocidas por la doctrina como *ultra petita* y *extra petita*, al prescribir “otorgare más allá de lo pedido por las partes” y “o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal”, respectivamente. También existe un tercer tipo de incongruencia, *la infra petita* u omisión de algo de lo pedido, de la que no se hace referencia directa en la norma en comento, pero “sin duda que la existencia de decisiones contradictorias implica que éstas se anulen y lleva a la omisión de pronunciamiento sobre lo pedido, lo que nos permite concluir que las tres formas de incongruencias expuestas por la doctrina constituyen vicios que pueden llevar a la anulación de la sentencia”⁴¹. Agrega Lanata, que la Corte Suprema ha fallado en causa rol 4.689-2005, de 30 de mayo de 2007, y sin diferenciar entre los diversos tipos de incongruencias que señala la doctrina, que el vicio de *ultra petita* “se produce cuando la sentencia, apartándose de los términos en que las partes situaron la controversia por

Facultad de Derecho, Servicio de Publicaciones e Intercambio. 193 p.

41 LANATA, Gabriela. op. cit., 203 p.

medio de sus respectivas acciones y excepciones, altera el contenido de éstas, cambiando de objeto o modificando su causa de pedir; ocurre también cuando la sentencia otorga más allá de lo pedido por las partes en sus respectivos escritos que fijan la competencia del tribunal o cuando se emite un pronunciamiento en relación a materias que no fueron sometidas a la decisión del mismo”⁴²

Pues bien, esta causal está íntimamente ligada con el principio de congruencia procesal que analizaremos someramente en el próximo apartado, por cuanto “existen limitaciones a los poderes del juez (...) que descansan en el principio dispositivo, en virtud del cual son las partes las dueñas del debate judicial (por lo tanto) no resultaría congruente una sentencia que bajo el pretexto de aplicar soberanamente el derecho condene invocando una normativa jurídica sobre la que las partes no hayan debatido en el proceso, salvo que el sentenciador tenga la obligación de realizar alguna declaración de oficio”⁴³ lo que sería profundamente arbitrario y, a su vez, dañaría el principio de bilateralidad de la audiencia y en rango mayor el derecho a defensa y de las partes enmarcados ambos bajo el alero del

42 Ibid, 203 p.

43 ROMERO SEGUEL, Alejandro. 1998. La congruencia de la sentencia. Revista Chilena de Derecho, volumen 25. 450 p.

principio constitucional del debido proceso establecido en el artículo 19 N° 3 de nuestra Constitución Política. De esta manera, la causal que comentamos viene a ser la gran herramienta para que el afectado en su pretensión (y sólo en su pretensión y no en todas las pruebas presentadas como nos da a entender la profesora Andrea Meroi en la conferencia pronunciada en el I Congreso Nacional de Derecho Procesal el año 1999 en la Universidad Nacional de Rosario, Argentina) pueda combatir la arbitrariedad jurídica en que cae un juez al dictar sentencia con estas características.

CAPÍTULO III: EL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL: ASPECTOS TEÓRICOS GENERALES Y SU CONSAGRACIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO NACIONAL; RELACIONES CON LAS MEDIDAS REPARATORIAS

3.1. Conceptualización y alcances; clasificaciones.

Conceptualización y alcances

En primer lugar necesitamos establecer qué entendemos por congruencia. En tal labor debemos partir por declarar que el principio procesal de la congruencia no está expresamente consagrado a nivel general en nuestra legislación nacional y que, por tanto, ha sido definido principalmente por la doctrina y la jurisprudencia. Tenemos entonces que en su esencia, en palabras de Omar Astudillo Contreras, Ministro de la Corte de Apelaciones de Santiago, este principio “también conocido como de coherencia, implica la necesidad de una debida correlación o identidad entre las pretensiones planteadas por los litigantes y la decisión judicial que está llamada a recaer en ellas. En definitiva, este principio importa una delimitación para el

ámbito y el contenido de las resoluciones jurisdiccionales, en cuanto a que las mismas deben pronunciarse con sujeción al alcance y sentido de las solicitudes formuladas por las partes en el proceso”⁴⁴. Por su parte, nuestra Corte Suprema ha declarado de manera muy completa que dicho principio “se basa en diversos fundamentos, ámbitos de aplicación y objetivos de la actividad jurisdiccional. Primeramente, busca vincular a las partes y al juez al debate y, por tanto, conspira en su contra la falta del necesario encadenamiento de los actos que lo conforman, a los que pretende dotar de eficacia. Por tanto se trata de un principio que enlaza la pretensión, la oposición, la prueba, la sentencia y los recursos, al mismo tiempo que cautela la conformidad que debe existir entre todos los actos del procedimiento que componen el proceso, (...) encontrando su mayor limitación en los hechos, pues aunque el órgano jurisdiccional no queda circunscrito a los razonamientos jurídicos expresados por las partes, ello no aminora la exigencia según la cual el derecho aplicable debe enlazarse a las acciones y excepciones, alegaciones y defensas que las partes han sostenido en el pleito”⁴⁵. De esta manera, podemos a *grosso* modo establecer el

44 ASTUDILLO CONTRERAS, Omar. El Recurso de Nulidad Laboral. Algunas consideraciones técnicas. Legal Publishing Chile, Santiago. 2012. p, 176

45 Corte Suprema, sentencia de abril de 2011, fundamento quinto y sexto, recurso de casación en la forma, Rol N° 7.270-2009, disponible en www.poderjudicial.cl

alcance del principio de coherencia, el cual se puede ver afectado cuando tal desviación entre lo solicitado por el litigante y lo fallado por el tribunal.

Continuando con la idea de armar un concepto, debemos agregar lo señalado por el derecho romano al respecto, según el cual establecía que “*sententia debet esse conformis, libello; ne eat judex, ultra, extra aut citra petita partium ; tantum legatum quantum judicatum; judex judicare debet secundum allegata et probatia parlium* (la sentencia debe estar conforme con la reclamación escrita, para que el juez no vaya más allá, fuera o más acá de las demandas de las partes; tanto lo imputado como lo sentenciado; el juez debe juzgar de acuerdo con las razones alegadas y probadas por las partes”⁴⁶

Por otra parte, el Diccionario de la Real Academia Española define a la congruencia como: “Congruencia. (Del lat. Congruentia). 1. f. Conveniencia, coherencia, relación lógica. 2. f. Der. Conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones de las partes formuladas en el juicio...”⁴⁷

46 AVENDAÑO, Ignacio. op. cit., 1 p.

47 REAL ACADEMIA ESPAÑOLA [en línea] <http://lema.rae.es/drae/?val=congruencia>, [consulta 4 de

Sumado a lo anterior pasamos a continuación a realizar una revisión de algunas definiciones de dicho principio realizadas por la doctrina tanto nacional como internacional.

Tenemos que para Gabriela Lanata, en su libro “El Sistema de Recursos en el Proceso Laboral Chileno”, al exponer sobre el Recurso de Nulidad Laboral, causal de la letra e), menciona en particular dicha causal referida al caso “cuando la sentencia otorgare más allá de lo pedido por las partes o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue.” Según Lanata “se trata, en la especie, de la ausencia de la debida congruencia que debe existir entre el fallo judicial y los términos en que las partes formulan sus pretensiones”⁴⁸

Por su parte, el Ministro de la Corte de Apelaciones de Santiago ya señalado mas arriba, don Omar Astudillo Contreras, establece que “la congruencia de las resoluciones jurisdiccionales se mide y verifica por la

mayo de 2014]

48 LANATA, Gabriela. op. cit., 202 p.

adecuación que tiene que existir entre la parte dispositiva de la sentencia, con los términos en que los litigantes han formulado sus planteamientos. En palabras concretas, para verificar la concurrencia de alguna de las hipótesis de incoherencia debe realizarse un ejercicio de comparación de los escritos fundamentales, con la parte dispositiva de la sentencia y eventualmente con su fundamentación, de manera que el surgimiento de algún desajuste en ese tipo de cotejo, será indicativo de la incongruencia que puede dar lugar al vicio apuntado.”⁴⁹; lo cual, en mismas palabras de Astudillo, sería “en síntesis, como dicen los españoles, (la exigencia) que el fallo no contenga ni más, ni menos, ni nada distinto de lo pretendido.”⁵⁰

Andrea Meroi nos dice que el principio o regla de la congruencia se refiere a la “correspondencia entre las presentaciones contradichas y lo resuelto por el juez” y que “es una de las manifestaciones más conspicuas de que estamos en presencia de un proceso enrolado en un sistema dispositivo; o como nos gustaría escuchar en este congreso en un proceso garantista.”, agregando que “la congruencia procesal viene a ser otra de las garantías de que el juez no fallará otra cosa de lo que las partes le pedimos, que no va a

49 ASTUDILLO CONTRERAS, Omar. op. cit. 177 p.

50 Ibid., 177 p.

fallar más allá de eso y de que no va a omitir ninguna de las pretensiones de las partes”,⁵¹ para concluir mas adelante que “en rigor, la regla de congruencia refiere a la adecuación entre las pretensiones contradichas y lo decidido por el juez”,⁵²

Tomándolo desde otra arista, pero abarcando el mismo asunto, Alejandro Romero Seguel nos indica que “desde el derecho histórico se ha venido desarrollando una garantía procesal esencial, a la que se alude frecuentemente con el nombre de 'principio de la congruencia de la sentencia', en virtud de la cual el juez debe fallar exclusivamente con forme a los puntos que hayan sido objeto del debate. (...) En otra perspectiva se postula en la doctrina la existencia de una limitación a los poderes del juez en la aplicación del derecho, tratando de conseguir que en la sentencia no se condene a una cosa distinta de la pedida, ni tampoco se omita el pronunciamiento de algo que le fue solicitado en la etapa procesal pertinente”.⁵³

51 MEROI, Andrea. 1999. La congruencia y la valoración de la prueba. En: Primer congreso nacional de derecho procesal garantista: 4 y 5 de noviembre de 1999. Buenos Aires, Universidad Nacional del Centro. 1 p.

52 Ibid., 3 p.

53 ROMERO SEGUEL, Alejandro. op. cit., 2 p.

Otro concepto nos lo entrega Ignacio Avendaño Leyton, quien señala al respecto que “en síntesis, se puede sostener que la congruencia es la debida correspondencia entre las partes que componen un todo. Para nuestra jurisprudencia, el principio conforme al cual debe existir conformidad entre todos los actos del procedimiento, aisladamente considerados, que componen el proceso. Si bien se pone énfasis por al doctrina en resaltar los nexos entre la pretensiones sostenidas por el actor y la sentencia, no se puede desconocer que tiene igualmente aplicación en relación con la oposición, la prueba y los recursos, teniendo su mayor limitación en cuanto a los hechos de la causa, ya que en lo referente al derecho aplicable, al juez le vincula al principio *iura novit curiat*, en el sentido que el juez conoce y aplica el derecho”⁵⁴. Agrega en su texto a modo inverso o negativo sobre nuestro principio, citando al profesor español Manuel Serra para tales efectos, que la incongruencia “puede ser considerada como la falta de adecuación entre las pretensiones de las partes formuladas oportunamente y la parte dispositiva de la resolución judicial”, agregando que “en similar sentido el Tribunal Constitucional español ha sostenido que la incongruencia es un desajuste entre el fallo judicial y los términos en los

54 AVENDAÑO, Ignacio. op. cit. 2 p.

que las partes han formulado sus pretensiones que constituyen el objeto del proceso en los escritos esenciales del mismo. Al conceder más, menos o cosa distinta a lo pedido”⁵⁵

Por otro lado, para engrosar el gran número de citas ya expuestas, tenemos una definición clásica del principio en voz de Jaime Guasp, citado en el libro de Hugo Botto sobre la congruencia (que exponemos mas abajo), quien nos define congruencia como la “conformidad que debe existir entre la sentencia y la pretensión o pretensiones que constituyen el objeto del proceso, más la oposición u oposiciones en cuanto delimitan este objeto”⁵⁶

Para entrar a finalizar este apartado daremos la definición que realiza Hugo Botto Oakley en su obra “La Congruencia Procesal, Principio Base para una Teoría General del Procedimiento Civil”, así como los alcances de este principio para dicho autor.

Pues bien, en su obra Botto nos apunta, a modo de conclusión en lo relativo a un concepto o noción del principio, lo siguiente: “Nuestro concepto: la congruencia procesal es la relación coherente y lógica que debe concurrir

⁵⁵ Ibid, 5 p.

⁵⁶ BOTTO OAKLEY, Hugo. op. cit.. 128 p.

entre las pretensiones de las partes y lo resuelto en la sentencia y también entre la prueba rendida por las partes y lo resuelto sobre ella en la sentencia”⁵⁷. Agrega a su vez en otra sección de su libro que “Sabemos, hasta ahora que el vicio de incongruencia exclusiva y excluyentemente sólo puede concurrir en la sentencia. Así se ha entendido por toda la doctrina procesal, aplicado por la jurisprudencia y regulado normativamente en las legislaciones positivas de enjuiciamiento de los países iberoamericanos”⁵⁸. Un punto importante a considerar aquí, en lo relativo al intento de establecer un concepto o noción de congruencia, es su relación con la arbitrariedad o lo arbitrario, puesto que el principio de congruencia busca de manera primordial evitar la arbitrariedad de la sentencia. En tal sentido Botto nos señala que “La pregunta natural es ¿cuándo la sentencia es o no arbitraria? Dos conceptos son los que deberíamos analizar, para intentar responder a la pregunta anterior. Ellos son, el concepto de Razón o razonable y arbitrio o arbitrario. Razonable, significa aquello que se presenta como lo conjeturable o previsible, conforme al proceso, sistema, derecho y, arbitrario, aquello en que concurre una voluntad no gobernada por el razón, 'apetito' o capricho o impulso instintivo motivado por un

57 Ibid, 157 p.

58 Ibid, 119 p.

antojo o por puro deseo, apartado de las reglas ordinarias y comunes.”⁵⁹

Continuando con el análisis sobre lo arbitrario, Botto concluye al respecto lo siguiente: “Y así, por lo tanto, si el logos de lo razonable está regido por razones de consecuencia o adecuación, ya en el plano procesal, la congruencia, como manifestación del principio de igualdad de las partes, al decir de Omar Benabentos, es a la esencia de una sentencia no arbitraria. (...) En concreto, la sentencia congruente debe ser conforme a Derecho y Constitución, a los fines de evitar que bajo una apariencia o ropaje de racionalidad, se incurra en decisionismo que siempre es y será arbitrario.”⁶⁰

Sobre los alcances del principio, y en base a las distintas definiciones clásicas y actuales que existen de la congruencia y que cita latamente en su obra, Botto delimita y enumera el alcance (y con esto el significado mismo) del principio en cuestión, haciendo básicamente hincapié en lo siguiente:

“a) La congruencia es un principio propio del derecho procesal, que tiene por finalidad delimitar las resoluciones del órgano jurisdiccional. Es un principio de carácter normativo que afecta a la esencia misma de los actos

59 Ibid, 149 p.

60 Ibid, 151 p.

resolutorios y que va dirigido al acto jurisdiccional por excelencia: la sentencia o fallo (...);

b) La congruencia de la sentencia debe referirse a la peticiones deducidas en el juicio, esto es, debe resolver las cuestiones y pretensiones planteadas por las partes oportunamente en tiempo y forma. Así la sentencia va a ser congruente en la medida que se ajuste a lo pretendido por las partes o que resuelva en armonía con las pretensiones deducidas por los litigantes (...);

c) La pretensión del actor se delimita por la posición que adopte el demandado, ya que la conformidad o ajuste debe darse entre las pretensiones de las partes (actor y demandado) y lo resuelto en la sentencia, toda vez que ésta tiene que resolver el asunto controvertido, los puntos litigiosos o la cuestión debatida, abarcando tanto las pretensiones como las excepciones, conforme el mérito de lo que se controvertió por las partes.

Además, cabe señalar que toda pretensión se encuentra resistida por el demandado en la medida que no esté admitida. Por lo tanto, se excluye del ámbito de la resolución una cuestión que por no estar resistida no tiene que ser resuelta (...);

d) La congruencia tiene que referirse únicamente a las actitudes adoptadas en el momento oportuno. Rige en esta materia el principio de oportunidad

que tiene como principio más general el de preclusión de los actos procesales. El hecho de que la pretensión y oposición se deduzcan oportunamente, viene dado por las reglas generales de procedimiento, que establecen plazos y requisitos que deben contener los escritos fundamentales del juicio; y

e) Debe existir identidad de lo resuelto por la sentencia y lo controvertido. Este hecho debe quedar plasmado en la parte resolutive de la sentencia.

De los artículos 160 y 170 N° 6 del Código de Procedimiento Civil se puede señalar que el juez debe indicar en el fallo la decisión del asunto controvertido, la que deberá comprender todas las acciones y excepciones hechas valer en el juicio y no podrá extenderse a puntos que no hayan sido expresamente sometidos a juicio por las partes. Así la sentencia resolverá de acuerdo al mérito del proceso, tal como lo señala el aforismo *sententia debet esse conformis libello.*”⁶¹

Finalmente sobre el concepto y alcance de congruencia, debemos exponer la visión de Guasp al respecto, citado por Botto en su obra, el cual asimila el alcance en su aplicación (y con esto el concepto mismo del principio de

61 Ibid, 89 p.

congruencia) al concepto de proceso y sentencia y por ende, al de jurisdicción, al nombrar que “el proceso es un instrumento jurídico destinado a la actuación de pretensiones, de lo que se deduce que toda pretensión dirigida al órgano jurisdiccional da lugar a un proceso y, a la inversa, que no es concebible un proceso sin la existencia de una pretensión; ahora bien: siendo a su vez la sentencia el acto de terminación normal o de decisión de un proceso de cognición, se comprende que en dicha sentencia deberán reflejarse los dos principios recién señalados: toda pretensión dirigida al órgano jurisdiccional debe ser resuelta en la sentencia y, a la inversa, no es concebible una sentencia sin que en su contenido se refiera a una pretensión. Este es precisamente el significado del requisito de la congruencia positiva, negativa y mixta. El fallo que incurre en una incongruencia positiva no es verdadero fallo porque no se refiere a una pretensión anterior; el fallo que incurre en una incongruencia negativa deja de recoger una pretensión o parte de una pretensión; el fallo que incurre en una incongruencia mixta reúne los dos vicios anteriores.”⁶²

Clasificaciones

62 Ibid, 155 p.

Sobre las clasificaciones de Incongruencia, podemos partir mencionando a parte de la doctrina clásica, expresada por Jaime Guasp (según ya se infiere de la cita del párrafo anterior), gracias a quien tenemos una muy certera clasificación consistente en:

Incongruencia Positiva: se refiere al caso en que la resolución del tribunal se pronuncia concediendo o rechazando algo que ninguna parte ha solicitado;

Incongruencia Negativa: en este caso la resolución del tribunal omite o no se pronuncia sobre alguno de los puntos solicitados o de las peticiones concretas realizadas por las partes

Incongruencia Mixta: este caso se refiere a una combinación de las dos anteriores, y que básicamente consiste en que en la sentencia se resuelve o falla sobre objetos distintos de los solicitados, discutidos o pretendidos por alguna de las partes en juicio.

Continuando, se puede establecer entonces que “partiendo de su origen románico, la clasificación de incongruencia más conocida es:

Incongruencia por Ultra petita (*ne eat iudex ultra petita partium*)

Incongruencia por Extra petita (*ne eat extra petita partium*)

Incongruencia por Citra petita (*ne eat judex citra petita partium*)^{63, 64}

Entrando al detalle, y complementado lo anterior, al día de hoy podemos decir que “la clasificación clásica que se hace de la incongruencia es la siguiente:

a) Incongruencia por ultra petita (*ne eat judex ultra petita partium*), que se produce al otorgar más de lo pedido, circunstancia que puede darse tanto respecto de la pretensión como de la oposición.

b) Incongruencia por extra petita (*ne eat extra petita partium*), al extender el pronunciamiento a cuestiones no sometidas a la decisión del tribunal, que pueden incluso estar referidas a negar lo que no ha sido solicitado sea por vía de pretensión u oposición.

c) Incongruencia por infra petita (*ne eat judex infra petita partium*), defecto cuantitativo cuando se decide sobre una pretensión en extensión menor que lo solicitado, sea que se conceda o se niegue y en el entendido que se ha requerido una cantidad determinada y no otra. También concurre si se otorga menos de lo reconocido por el demandado, y

d) Incongruencia por citra petita (*ne judex citra petita partium*), llamada

63 Ibid, 145 p.

64 Ibid, 145 p. En su obra Botto agrega otro tipo de incongruencia, el cual es una de sus tesis propuestas al respecto, al señalar que: “d) Límite por 'ultra prueba', de lo que sigue que planteamos como límites formales a la ultra petita, extra petita y citra petita, y como límite sustantivo la ultra prueba en razón de: su origen, reglas del onus probandi y reglas de su valoración”.

también omisiva o *ex silentio* que se produce al omitir la decisión de un asunto cuya resolución formó parte de la contienda y no existir autorización legal que permita así decidirlo, falta de pronunciamiento que puede ser total o parcial; igualmente al expresar que no se decide una acción o excepción por incompatibilidad, la cual resulta inexistente o se reserva el pronunciamiento para otra etapa y otro juicio, en circunstancias que no fue solicitado en tales condiciones y no lo ordena la ley”⁶⁵

En resumen, y a modo de conclusión de este apartado, entendemos que la congruencia se refiere básicamente a la conformidad que debe existir entre lo solicitado, lo aportado y lo discutido por las partes, y el resultado del juicio, expresado en lo que finalmente falla y donde se pronuncia el juez al respecto: la sentencia definitiva.

3.2 Consagración e importancia en el ordenamiento jurídico chileno de tal principio

Como comenzamos fijando en el apartado anterior, no hay una regulación

65 AVENDAÑO, Ignacio. op. cit. 4 p.

general expresa de dicho principio. Sin embargo, es innegable la consagración de la congruencia procesal en el ordenamiento jurídico nacional y que es, por lo demás, la opinión prácticamente total de la doctrina nacional (y de la jurisprudencia nos atreveríamos a decir), reconociendo un fundamento o base para tal afirmación en la misma carta magna del nuestro país: la Constitución Política de la República de 1980. En concreto, afirma la mayoría de la doctrina que la congruencia sería un aspecto o subprincipio del principio del debido proceso, contenido en el artículo 19 número 3 de nuestra Carta Fundamental.

En tal sentido Avendaño Leyton nos señala que “En consecuencia y más allá de lo sostenido, podemos concluir que en nuestro sistema procesal este principio se ha regulado mayormente vía doctrinal y jurisprudencial, dejando solo reglamentada en el texto legal su contravención, sin embargo, aún cuando no se manifieste expresamente y con la nitidez necesaria en el Código adjetivo, sabemos que el alma y vigor de todo ordenamiento jurídico, se encuentra también en sus principios, los que, además, conllevan naturalmente a la idea del justo, racional y debido proceso.”⁶⁶ Concluye a su vez indicando lo siguiente: “Por último, debemos tener presente que este

66 Ibid, 5 p.

principio es un pilar básico de todo proceso y, como tal, resulta imperioso que se vea reflejado en toda resolución, por cuanto, lo lógico y natural es que un fallo sea coherente con lo peticionado por las partes. Esta exigencia no sólo dice relación con un asunto exclusivamente procesal -que importa la idea del racional, justo y debido proceso que debe alcanzarse en la sentencia- sino porque, además, se relaciona con un tema externo a la procesabilidad indicada, que se enmarca en la necesidad de someter al examen que puede hacer cualquier ciudadano de lo manifestado por el juez y que hace posible, asimismo, el convencimiento de las partes en el pleito, evitando la impresión de arbitrariedad al tomar éstas conocimientos del por qué de una determinación judicial.”⁶⁷

Romero Seguel, por su parte, también se refiere a este tema estableciendo que “De un modo particular, estimamos que no resultaría congruente una sentencia que bajo el pretexto de aplicar soberanamente el derecho condene invocando una normativa jurídica sobre la que las partes no hayan debatido en el proceso, salvo que el sentenciador tenga la obligación de realizar alguna declaración de oficio. En efecto, aplicar a una de las partes una

⁶⁷ Ibid, 8 p.

fundamentación jurídica distinta de la que orientó el debate podría significar condenar a alguien sin haber sido oído, vulnerando con ello el principio de la bilateralidad o de audiencia, que es uno de los componentes esenciales del debido proceso (art. 19 N°3 CPE)”⁶⁸

En semejante dirección, y haciendo hincapié en el derecho de defensa y la consagración a nivel constitucional del mismo, Hugo Botto señala que “La importancia de la congruencia, entronca con el derecho constitucional de defensa, toda vez que el artículo 19 N°3 de la Constitución Política, ofrece y garantiza al demandado el derecho de conocer lo que se pretende en su contra. La violación de la congruencia implica la transgresión de aquel derecho; ya que la actividad probatoria, las excepciones o simples defensas se orientan lógicamente por las pretensiones formuladas en el proceso”⁶⁹; agregando ya concretamente, y como último párrafo de su obra con todo lo que eso implica, lo siguiente: “Termino esta investigación afirmando que la congruencia procesal (...) es una base esencial del procedimiento civil aplicable en general a toda institución procesal procedimental civil, de forma tal que concurriendo, se cumple con el mandato constitucional

68 ROMERO SEGUEL, Alejandro. op. cit. 4 p.

69 BOTTO OAKLEY, Hugo. op. cit. 98 p.

contenido en el artículo 19 N° 3, inciso 5 de la carta fundamental chilena, en orden a la existencia y garantía de un debido proceso que debe estructurarse en base a un procedimiento e investigación racional y justo.”⁷⁰

Ahora en materia civil propiamente tal, y según lo ya visto y lo expresado anteriormente, podemos afirmar que el principio de congruencia se encuentra y se puede recoger de los artículos 160 y 768 número 4 del Código del Procedimiento Civil, y que por lo demás es como la afirma la mayoría de la doctrina:⁷¹

- **Artículo 160.** Las sentencias se pronunciarán conforme al mérito del proceso, y no podrán extenderse a puntos que no hayan sido expresamente sometidos a juicio por las partes, salvo en cuanto las leyes manden o permitan a los tribunales proceder de oficio.
- **Artículo 768.** El recurso de casación en la forma ha de fundarse precisamente en alguna de las causas siguientes: (...)

4a.) En haber sido dada *ultra petita*, esto es, otorgando más de lo pedido por las partes, o extendiéndola a puntos no sometidos a la decisión del tribunal,

70 Ibid, 242 p.

71 En tal sentido: ROMERO SEGUEL, Alejandro. op.cit. 2 p. AVENDAÑO, Ignacio. op. cit. 2 p. LANATA, Gabriela. op. cit. 203 p. BOTTO OAKLEY, Hugo. op. cit. 95 p.

sin perjuicio de la facultad que éste tenga para fallar de oficio en los casos determinados por la ley.

En este aspecto, los profesores Mosquera y Maturana señalan en concreto que: “en conformidad con lo previsto en el art. 768 del CPC: 'El recurso de casación en la forma a de fundarse precisamente en alguna de las causas siguientes' (...) 4°. En haber sido dada *ultra petita*, esto es, otorgando más de lo pedido por las partes, o extendiéndola a puntos no sometidos a la decisión del Tribunal, sin perjuicio de la facultad que este tenga para fallar de oficio en los casos determinados por la ley; En este numeral encontramos la *ultra petita*, o sea, que el juez en la sentencia otorga más de lo pedido por las partes en el proceso, v.gr., si se solicita la sustitución de una suma determinada de dinero y se condena además por los intereses moratorios. La segunda parte del numeral habla de lo que en doctrina se denomina *extra petita*, esto es, extender la resolución a puntos no sometidos a la decisión del Tribunal, como si se pide la nulidad de un contrato y se declara la resolución del mismo.”⁷²

72 MOSQUERA RUIZ, Mario y MATURANA MIQUEL, Cristián. op. cit. 244 p.

Por último, sobre el principio de congruencia en materia penal, podemos decir (de la misma manera que en sede civil), que se encuentra expresado en la parte final del artículo 259, el cual se refiere al contenido de la acusación, así como en el artículo 341, ambos del Código Procesal Penal, los que prescriben lo siguiente:

1. Artículo 259.- Contenido de la acusación. (inciso final). La acusación sólo podrá referirse a hechos y personas incluidos en la formalización de la investigación, aunque se efectuare una distinta calificación jurídica.
2. Artículo 341.- Sentencia y acusación. La sentencia condenatoria no podrá exceder el contenido de la acusación. En consecuencia, no se podrá condenar por hechos o circunstancias no contenidos en ella.

Con todo, el tribunal podrá dar al hecho una calificación jurídica distinta de aquella contenida en la acusación o apreciar la concurrencia de causales modificatorias agravantes de la responsabilidad penal no incluidas en ella, siempre que hubiere advertido a los intervinientes durante la audiencia.

En tal sentido podemos decir que en materia penal existe una cadena de tres ámbitos unidos por el principio de congruencia, que serían: formalización

de la investigación, acusación y sentencia definitiva.

3.3. Análisis en particular sobre tal principio en el ámbito del derecho del trabajo mediante un análisis normativo

Para comenzar debemos apuntar que, y como expresamos en el apartado anterior, el principio de congruencia procesal se encuentra contenido y forma parte integrante del principio del debido proceso; en tal sentido la congruencia sería una forma de expresión o concreción de otros subprincipios contenidos en el debido proceso, como el derecho a la defensa y la bilateralidad de la audiencia principalmente.

Pues bien, y siguiendo lo expuesto más arriba, el debido proceso está contenido a nivel constitucional en el artículo 19 N°3. De esta manera, el debido proceso es un imperativo o mandato constitucional (que ordena la existencia y garantía de un debido proceso que a su vez debe estructurarse en base a un procedimiento racional y justo como señala Botto), que por su ubicación y rango o nivel dentro del ordenamiento jurídico nacional (nivel constitucional) debe permear y hacerse efectivo en todos los procedimientos, no siendo ajeno ni mucho menos los procedimientos

laborales en general, dentro de los cuales encontramos el procedimiento de tutela. Por consiguiente, y desde tal perspectiva, el mentado principio se encuentra inserto dentro del ámbito laboral, mediante la concreción del principio del debido proceso, según mandato constitucional expreso.

En tal sentido Omar Astudillo en su libro sobre el recuso de nulidad laboral, al exponer sobre la nulidad o anulación en sede laboral de oficio, nos señala dentro de los requisitos de procedencia de esta nulidad de oficio que “Sólo puede sustentarse en alguna de las causales consultadas en el artículo 478 del Código del Trabajo (...) Parece razonable cuestionarse acerca de cuál podría ser la razón que se tuvo en vista para restringir la actuación de oficio exclusivamente a las causales del artículo 478 del Código del Trabajo. Una explicación para esta limitación sería que tales causales comportarían para los legisladores la configuración de vicios o errores -que están detalladamente especificados en la ley- de una entidad tal que les habría llevado a adoptar las precauciones necesarias para impedir su consumación definitiva, ampliándose las posibilidades de reparación (...) en el entendido que se trata de vulneraciones catalogadas o específicas del debido

proceso.”⁷³

En segundo lugar, y ya entrando de lleno en la legislación positiva laboral, no existe una consagración expresa de la congruencia, pero sin embargo existe mención y referencia al mismo mediante la regulación de su contravención como señalamos más arriba citando a Avendaño. Y en lo que para el lector a estas alturas ya será obvio, se regula mediante la causal de la letra e) del artículo 478 del Código del ramo, que regula las causales del recurso de nulidad, como se desarrolló latamente en el capítulo II de este trabajo.

En este orden Gabriela Lanata, al hablar sobre la causal de la letra e) del artículo 478, y en particular al referirse a los casos cuando la sentencia otorga más allá de lo pedido o se extiende a otros puntos, inicia su análisis diciendo que “Se trata, en la especie, de la ausencia de la debida congruencia que debe existir entre el fallo judicial y los términos en que las partes formulas sus pretensiones”, agregando posteriormente que “Claramente nuestra ley laboral, en la letra e) del artículo 478 se ha referido

73 ASTUDILLO CONTRERAS, Omar. op. cit. 255 p.

a la ultra petita (...) y también a la extra petita”⁷⁴

Por su parte, Omar Astudillo, en su obra ya citada, al hablar sobre “4. El caso de la sentencia definitiva formalmente defectuosa, por decisión incongruente”, se refiere expresamente a la causal de letra e) del artículo 478, señalando en tal sentido lo siguiente: “4.2 Hipótesis de decisión incongruente. Las ideas precedentemente indicadas [dónde se refiere al principio de congruencia] -que forman parte del acervo derivado de la casación en la forma- son recogidas por la norma legal respectiva bajo el enunciado siguiente: 'Artículo 478. El recurso de nulidad procederá, además: ...e) Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501 inciso final, de este Código, según corresponda; ...otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la consideración del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue”⁷⁵

“En síntesis, [y uniendo los dos aspectos expuestos en este apartado] en cuanto inserto en un proceso, podría entenderse al recurso de nulidad como

74 LANATA, Gabriela. op. cit. 202 p.

75 ASTUDILLO CONTRERAS, Omar. op. cit. 178 p.

un mecanismo de tutela efectiva de los derechos esenciales, a cuyo servicio tendría que estar”⁷⁶, dentro de los cuales se encuentra el derecho constitucional a un debido proceso, que se concreta de manera positiva en la legislación laboral, entre otros, en la causal de la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo.

3.4.- Medidas reparatorias y principio de congruencia.

Como comentamos en la parte final del capítulo I, al exponer sobre el procedimiento de tutela y en particular sobre la estructura de la sentencia definitiva, decíamos que la sentencia es un acto complejo y que en su parte resolutive debe contener en primer (siendo esto una obligación para el juez) la determinación por el tribunal de si existe o no lesión de derechos fundamentales, pasando a adoptar luego, en caso de existir dicha lesión, las siguientes decisiones:

- Ordenar el cese inmediato del comportamiento antijurídico, declarando la nulidad de tal acto;
- Su respectiva reparación mediante medidas reparatorias que obliguen

76 Ibid, 15 p.

al infractor, y que vayan dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales (además de otras medidas, según lo establecido en el artículo 495 del Código del Trabajo).

Pues bien, y justamente en este punto, un tema absolutamente nuevo existente en el actual procedimiento laboral en cuestión tiene relación con la dictación de medidas reparatorias por parte del juez para proteger y salvaguardar los derechos y garantías fundamentales de un trabajador cuando éstos han sido vulnerados, según lo ya expresado. De esta manera, “La medida reparatoria tiende no sólo a la satisfacción de la víctima sino al restablecimiento del orden jurídico y es por eso que se proyecta a la sociedad en su conjunto, siendo uno de sus fines procurar que no se repita la conducta lesiva en el futuro”⁷⁷. Estas medidas son amplias, es decir, el juez puede dictar la o las medidas que estime conveniente para el caso que conoce basándose principalmente en la consecución de los fines de reparación (distinta a una indemnización económica) y de prevención (para

⁷⁷ MARZI MUÑOZ, Daniela. 2010. ¿Quién le teme a los derechos fundamentales? Sobre el procedimiento de tutela de la Reforma Laboral. Anuario de Derechos Humanos: 137

evitar así que se repita el hecho en el futuro).

Para efecto de este estudio, entendemos por medidas reparatorias todas aquellas medidas dictadas por el tribunal en la parte resolutive de la sentencia definitiva (en este caso en particular del procedimiento de tutela laboral), distintas a las indemnizaciones por término de contrato y a la especial de tutela, destinadas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos y garantías fundamentales del caso en particular, procurando a su vez evitar que dichas vulneraciones se repitan en el futuro en general.

En el procedimiento de tutela laboral o de prácticas antisindicales la dictación de una medida reparatoria puede ser congruente o no con lo solicitado por la parte en la demanda. Lo normal es que en la praxis así sea, es decir, que exista relación entre tales medidas reparatorias y lo solicitado y discutido por las partes. Sin embargo, tenemos por otra parte, que existen o pueden existir casos en que el juez en su resolución, y sin que la parte afectada lo haya pedido o se haya discutido en juicio, ha decretado medidas reparatorias (adelantamos en este punto que tal afirmación sobre la

existencia de tales casos será debidamente acreditada y expuesta en el capítulo IV de este trabajo). Tal situación da pie, por lo demás, a que la contraparte pueda deducir un recurso de nulidad por la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo respecto al vicio de *extra petita* en que adolecería la sentencia, según lo ya visto a lo largo de este trabajo. Sólo para recordar y hacer hincapié, volvemos a señalar que la existencia de una medida reparatoria incongruente con lo solicitado por el actor se “verifica por la adecuación que tiene que existir entre la parte dispositiva de la sentencia, con los términos en que los litigantes han formulado sus planteamientos (realizándose) un ejercicio de comparación de los escritos fundamentales, con la parte dispositiva de la sentencia y eventualmente con su fundamentación, (...) un ejercicio de interpretación y no de simple gramaticalidad, sin perjuicio que pueda haber situaciones en que el solo texto baste para definir la concurrencia del vicio”⁷⁸

Pues bien, creemos que la pregunta importante en este punto, y en el trabajo en general, y que en gran medida intentamos al menos poner sobre la mesa para su discusión y aportar algún elemento para la misma, es la siguiente:

78 ASTUDILLO CONTRERAS, Omar.. op. cit. 177 p.

estas medidas reparatorias no solicitadas por las partes ¿transgreden el principio de congruencia procesal con todo lo que esto implica?

En el siguiente apartado intentaremos aportar nuevos antecedentes para la discusión sobre este tema que permitan responder a dicha pregunta, para luego exponer nuestro punto de vista o respuesta a dicho cuestionamiento.

3.5.- Posibles justificaciones a medidas reparatorias no solicitadas y argumentos de contrapartida con el principio de congruencia procesal

En este punto intentaremos aportar nuevos antecedentes para la discusión sobre este tema que permitan responder la interrogante planteada y que básicamente se trata de dos posibles justificaciones a la medidas reparatorias no solicitadas por las partes, o contrapartidas de las mismas que permitan finalmente considerarlas o entenderlas como medidas reparatorias que no transgreden o vayan en contra del principio de congruencia.

Pues bien, por lo mismo, nos es extremadamente necesario comenzar indicando que lo que se desarrollará escuetamente en las siguientes líneas. Trata sólo de dos posibles argumentos, y por ningún motivo creemos que no

existan otros que vayan en la misma constante, sino muy por el contrario, consideramos que son más bien argumentos introductorios del tema. De esta manera, plantear la pregunta y un par de perspectivas al respecto, puede ser el primer paso para enriquecer una discusión y esperamos humildemente que así sea, puesto que claramente no pretendemos establecer argumentos como verdades absolutas y que por tanto agoten la discusión, sino lo opuesto a aquello. Dejando en claro este punto, pasamos a desarrollar someramente los argumentos mencionados.

3.5.1) El Principio de impulso procesal de oficio en el nuevo proceso laboral y su posible relación con medidas reparatorias no solicitadas

Como señalamos en el capítulo I de esta memoria, el artículo 429 del Código del Trabajo nos dice que “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 (...) 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 segundo inciso señala que “El tribunal corregirá de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio y adoptará las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento” A su vez es deber del juez corregir los errores que existan en el procedimiento y declararse incompetente para conocer una demanda.

Pues bien, para comprender en qué consiste el principio de impulso procesal de oficio se debe señalar la definición que entrega el conocido procesalista G. Chiovenda quien establece que es “la actividad que se propone tan sólo obtener el movimiento progresivo de la relación procesal hacia su término”⁷⁹. Hernán Zapata agrega que este principio es “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 del procedimiento y la dirección de los mismos hacia el fallo definitivo”⁸⁰. Nuestra legislación toma en consideración esta máxima y lo reconoce expresamente en los procedimientos laborales, como ya lo mencionamos en el primero de estos capítulos, entregando de esta manera

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

80 ZAPATA, Hernán. El impulso procesal de oficio en asuntos civiles en Revista de Derecho y Gaceta de los tribunales. Concepción, junio 1969. 103 p.

grandes atribuciones al sentenciador para llevar adelante el proceso y su posterior finalización.

Pues bien, teniendo una noción más clara del impulso procesal y sus alcances, lo siguiente es establecer en qué medida se relaciona o se puede relacionar con la congruencia. En primer lugar debemos apuntar que, como expusimos latamente durante este capítulo, la consagración en el derecho positivo laboral de este principio, mediante la contravención del mismo, se establece en el artículo 478 e), al señalarnos que “e) Cuando la sentencia... otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, **sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue**” (lo marcado con negrilla es nuestro).

Siguiendo el argumento, tenemos que eventualmente, cuando el juez otorga medidas reparatorias no solicitadas por las partes, en la medida en que esté actuando bajo alguna potestad o facultad de oficio que le otorgue expresamente la ley, como lo señala el mismo artículo citado, no estaría incurriendo en la hipótesis de causal de nulidad, es decir, no existiría ultra o

extra petita en la sentencia del juez dictada con medidas reparatorias no solicitadas. En esta hipótesis, tendríamos por consiguiente, que no existiría vulneración alguna del principio de congruencia procesal y que tales medidas no pedidas estarían conforme a derecho; por tanto, no sería procedente recurso alguno en su contra.

Para que la hipótesis del párrafo anterior fuese cierta, debemos revisar justamente lo que nos dice la ley al respecto, buscando normativa que eventualmente entregue expresamente facultades para fallar de oficio al tribunal. En tal sentido el artículo a tener particularmente en consideración es el 495 del Código del Trabajo, el cual como ya mencionamos, establece el contenido de la sentencia definitiva en los procedimientos de tutela, y que citamos de manera íntegra a continuación:

“Art. 495. La sentencia deberá contener, en su parte resolutive:

1. La declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada;
2. En caso afirmativo, deberá ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492;

3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan, y

4. La aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este Código.

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

Copia de esta sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro.”

Analizando la norma citada, lo relevante obviamente se contiene en el numeral tres que señala “3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales...” lo cual se antecede de un “La sentencia **deberá** contener”. Por lo demás,

debemos resaltar el hecho de que el artículo citado no exige o establece en ningún lugar como requisito de las medidas reparatorias que éstas sean solicitadas por las partes, sino mas bien lo establece como un imperativo para el juez, al cual se le impone en la necesidad de dictarlas, según el tenor literal de la palabra “**deberá**”. Bajo estas circunstancias se podría sostener que el juez cuando otorga medidas reparatorias, aunque estas no hayan sido solicitadas por las partes, estaría dando cumplimiento de lo señalado en la norma en comento, la cual le impone la necesidad (deberá) de dictar dichas medidas, independiente de que no hayan sido solicitadas y que por consiguiente, en tal caso de medidas no solicitadas nos encontramos que el juez actúa bajo potestad legal o facultado para fallar de oficio expresamente en tal sentido.

Como sea la interpretación y argumentación que el lector considere correcta, bajo este argumento, tal cuestión finalmente deberá contrastarse en los hechos, caso a caso, revisando si hay medidas reparatorias no solicitadas y si dichas medidas pueden encuadrarse como medidas reparatorias que obliguen al infractor y que estén dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, o si

lisa y llanamente imponen obligaciones extravagantes que nada tengan que ver con el caso en cuestión; cosa que por lo demás en los hechos, podemos adelantar producto de nuestra investigación de campo, que no sucede, puesto que siempre las medidas reparatorias no solicitadas tienen directa relación con el caso en cuestión, en el sentido de que no son extravagantes y no señalan obligaciones que nada tengan que ver con el juicio en particular en que se dictan.

Por último, cabe señalar que esta tesis es la que ha sostenido la jurisprudencia de nuestros tribunales superiores. En concreto, en un caso, causa RIT T-195-2012 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulados “Asociación Nacional de Funcionarios de la Corporación de Asistencia Judicial RM con Corporación de Asistencia Judicial RM”, el juez del trabajo, sin que se haya solicitado de manera expresa en ningún momento por las partes, condena a la demandada, a modo de medida reparatoria a lo siguiente:

a) Efectuar, a lo menos, dos sesiones de capacitación dirigidas a las autoridades y jefaturas de la institución, debiendo tratarse en una de ellas la naturaleza y el procedimiento de otorgamiento de los días con goce de

remuneración, y en la segunda el contenido y alcances del derecho fundamental consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, y

b) Remitir, mediante correo electrónico, copia de la sentencia de autos a cada uno de los funcionarios de la Institución, sin perjuicio de mantenerse una copia de ella en el Departamento de Recursos Humanos, a fin de que pueda ser consultada por cualquier trabajador que así lo requiera.

Frente a esto la denunciada y condenada recurre de nulidad basándose entre otros, en la causal contemplada en el artículo 478 del Código del Trabajo, letra e), invocado que la sentencia otorgó más allá de lo pedido por las partes o se extendió a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, ya que de acuerdo al petitorio, la sentencia se extiende mas allá de lo pedido, al establecer a título de medidas reparadora del daño que no fueron solicitadas por la parte denunciante lo mencionado más arriba; es decir, argumenta incongruencia por ultra petita.

Por su parte, la quinta sala de la Corte de Apelaciones de Santiago resolvió rechazando del recuso de nulidad interpuesto, argumentando en lo que nos

importa de la siguiente manera:

“**CUARTO:** Que, con todo, vale destacar que el ordinal 3º del artículo 495 del Código del Trabajo dispone que en la sentencia que se pronuncie sobre la materia planteada en el escrito introductorio de este proceso, vale decir, sobre tutela laboral, el juez **deberá** indicar concretamente cuales son las medidas a que se encuentra obligado el infractor, dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, de suerte que la indicación referida es una facultad que el legislador otorga a los órganos jurisdiccionales, los que tienen el deber de ejercerla cuando corresponda, como ocurre en el caso, **sin que se encuentren limitados en su ejercicio a lo peticionado por las partes.**”⁸¹

(lo marcado con negrilla y subrayado es nuestro)

3.5.2) La labor del juez como política de Estado o como método de solución de conflictos: tesis de Mirjan R. Damaska

En el punto anterior expusimos una tesis o argumento dirigido contrarrestar la idea de que las medidas reparatorias no solicitados serían una

81 Corte de Apelaciones de Santiago, sentencia 31 de enero 2013, fundamento cuarto, recurso de nulidad, Número reforma laboral 1306-2012, disponible en www.poderjudicial.cl

contravención al principio de congruencia. En tal sentido, la conclusión de dicho argumento nos lleva a considerar de que simplemente no existe extra petita al decretar el juez medidas reparatorias no solicitadas por las partes ya que actúa de oficio según facultades expresas concedidas por ley (numeral 3 del artículo 495) y, que por tanto, simplemente no existe transgresión del principio de congruencia.

Pues bien, en este punto en cambio no argumentamos en tal sentido, sino que el razonamiento se desarrolla en que existiría contravención a la congruencia procesal, pero que sin embargo dicha transgresión podría ser eventualmente justificada y en ciertos casos deseable y destinado precisamente a ese fin.

Para armar este juicio es necesario comenzar agregando al debate lo propuesto por Mirjan R. Damaska quien hace una distinción entre los procesos legales de los Estados, separándolos -en ambos extremos- entre los que buscan exclusivamente la solución de conflictos cuya reglamentación, más cercana al *laissez faire, laissez passer* se dirige a las partes privadas como controladoras del litigio o bien, los basados en la implementación de

una política pública o de Estado. Para este autor, y en el segundo de los casos nombrados, “El proceso judicial de un Estado auténticamente activista se organiza en torno a la idea central de la investigación oficial y está dedicado a la implementación de una política de Estado (...) (estableciendo que) Para un sistema en que el derecho procesal es el instrumento para la realización de una política substancial, lo que surge de esta visión es muy claro: cualquier reglamentación de las acciones procesales ha de ser flexible; se permitirá apartarse de las reglas si su cumplimiento rígido pone en peligro el logro de los resultados deseables en casos concretos”⁸². Así, esta visión nos abre a la consideración de otros factores para poder justificar el alejamiento en algunas resoluciones judiciales respecto a lo solicitado por las partes, en claro desacuerdo con el principio de congruencia procesal. Si nuestro país se apoya en un modelo procesal cercano al de implementación de una política de Estado, podríamos señalar que la violación del principio de coherencia no es el tema fundamental sino el lograr resultados certeros, en este caso y en general, romper con la profunda desigualdad existente en él y en particular tutelar eficientemente los derechos de los trabajadores afectados por una

82 DAMASKA, Mirjan. Las caras de la justicia y el poder del Estado. Análisis comparado del proceso legal. 2000. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 253 p.

vulneración a sus derechos fundamentales o por prácticas anti sindicales, reparando y previniendo el mismo daño a futuro. Por otra parte, si nuestro sistema procesal se cimienta en una vereda más próxima al sistema de solución de conflictos, dicha afectación al principio en comento no sería plausible y toda disposición que rompiera con la coherencia no sería permitida por ningún motivo, por motivos de eficacia y seguridad jurídica.

En tal sentido, podría justificarse la transgresión del principio de congruencia procesal en vista de la naturaleza misma del ámbito del derecho que abarcamos en este trabajo: el derecho del trabajo. Y esto pues, podría argumentarse en base a lo que se ha señalado, el derecho del trabajo es un área en particular del derecho nacida frente a la necesidad de poner en un plano de mayor igualdad a los trabajadores frente a los empleadores, que se mantiene vigente y en constante cambio, por las mismas razones. En tal sentido, el derecho del trabajo en su nacimiento como producto de reivindicaciones político-sociales y en la actualidad como regulación frente a las claras e innegables desigualdades de sus partes, obedece a una política de Estado; de lo contrario no existiría tal área del derecho ya consagrada y parte integrante del ordenamiento jurídico nacional, así como de los

ordenamientos jurídicos occidentales. En este sentido se podría contraargumentar que el derecho del trabajo sustantivo cumple dicha finalidad y que el derecho laboral procesal, como derecho adjetivo, estaría fuera de dicha regulación particular del derecho del trabajo. Frente a esto, una respuesta posible (en el afán de construir un argumento que justifique las medidas reparatorias no solicitadas) es que la forma con la que se pueda asegurar y cumplir los derechos sustantivos es mediante el derecho procesal que busca aplicar y hacer carne el derecho de fondo, y que en los hechos querer separar tales ámbitos es restarle efectividad, ya que sin un derecho procesal que permita alcanzar el derecho sustantivo tales derechos se convierten en meras declaraciones de voluntad. Por lo demás, el derecho del trabajo es uno y es artificioso hacer distinciones del mismo. Esto nos llevaría a que es justificable e incluso deseable el que la labor del juez pueda ser, en ciertas ocasiones, la forma de concretar en los hechos políticas de Estado que de otra manera no serían posibles de conseguir.

En lo concreto, en nuestro país, esta tesis podría ser aceptable bajo cierta interpretación de lo ocurrido en materia de reforma de la justicia laboral, con la creación de nuevos tribunales y procedimientos (arribado

democráticamente por el legislativo y el ejecutivo) y eventualmente con el otorgamiento de amplias facultades de oficio que se le dan a juez laboral en dichas reformas (y que rigen en la actualidad), teniendo en vista que, eventualmente, al fin de cuentas el juez del trabajo es quien mejor está capacitado para velar por los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores, más que los operadores del derecho en general (incluso más que las mismas partes de un caso en concreto) ya que es un tercero imparcial y experto (en teoría) del derecho y con la mayor experiencia sobre lo mismo por su función, y en tal sentido, sería plenamente justificable que pudiese decretar medidas reparatorias no solicitadas por las partes en vista de los derechos superiores que debe proteger y resguardar, incluso si esto implica en ciertas ocasiones transgredir el principio de congruencia procesal.

Así, podría argumentarse en dicho sentido que el juez del trabajo, y mediante las amplias facultades de oficio que posee y que fueron otorgadas por el ejecutivo y el legislativo en las recientes reformas del ramo, estaría realizando o incluso aplicando una política de Estado como señala Damaska y que en el ámbito del derecho laboral, nuestro ordenamiento se acerca más

a dicho tipo de sistema.

Por último, si bien tal argumento podría llevar a atentar contra la seguridad jurídica, algunos pueden opinar que al mismo tiempo ayuda a conservar la paz social (que es aún más deseable y necesaria que la seguridad jurídica) puesto que el derecho del trabajo ordena, organiza y mantiene una correcta y deseable relación y estabilidad entre los trabajadores y empleadores, que quizás, y sólo eventualmente, de otra forma podrían terminar en un conflicto social como los que llevaron precisamente a crear el derecho del trabajo, optando claro está por la idea de que el mercado no sería el lugar óptimo ni capaz para regular dichas relaciones entre trabajadores y empleadores, como no lo fue en su debido momento, y por lo que fue necesaria la creación del derecho del trabajo.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA DEL PROCESO LABORAL

4.1) Análisis por períodos y tribunales en específico: Antofagasta, Valparaíso, Santiago, San Miguel y Concepción, desde su paulatina implementación en el año 2009 hasta el día 31 de Diciembre de 2012.

A continuación, se dan a conocer los resultados obtenidos luego de revisar la totalidad de causas de tutela de derechos fundamentales y de denuncias por prácticas antisindicales seguidas ante los Juzgados de Letras del Trabajo de Antofagasta, Valparaíso, Santiago, San Miguel y Concepción entre los años 2009 y 2012. El número de causas revisadas, vía portal web del Poder Judicial (www.pjud.cl), asciende a la cantidad de 5.653, siendo las causas de tutela de derechos fundamentales el gran número de ellas (4.889) y las restantes (764) por denuncias por prácticas antisindicales. Para lograr este cometido, el primer apartado contendrá todas las causas T (tutela de derechos fundamentales) tribunal por tribunal y año a año, para luego completar con los datos obtenidos en el período completo que se analiza. Para finalizar se mostrará la estadística que acredita la existencia en algunas

sentencias con medidas reparatorias no solicitadas por la parte denunciante y si es que de aquellas se recurrió de nulidad por parte del afectado basándose en la causal letra e) del artículo 478 del Código laboral. Por su parte, el segundo apartado contendrá todas las causas S (denuncias por prácticas antisindicales), siguiendo el mismo rumbo que el punto antecesor, no sin antes mencionar que al final de cada uno de los apartados se mostrará la totalidad de causas correspondientes a todos los tribunales que se analizaron.

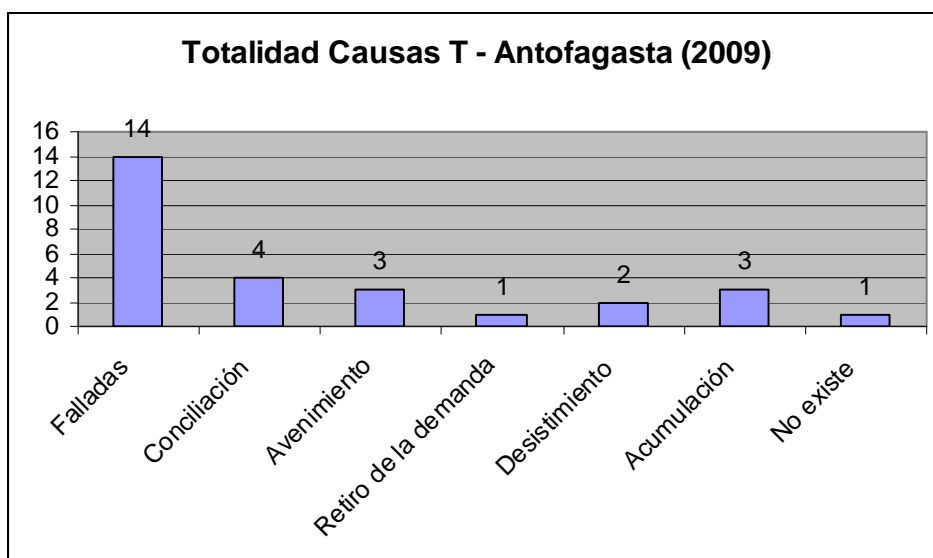
4.2. CUADROS ESTADÍSTICOS CON LA INFORMACIÓN RECOPIADA

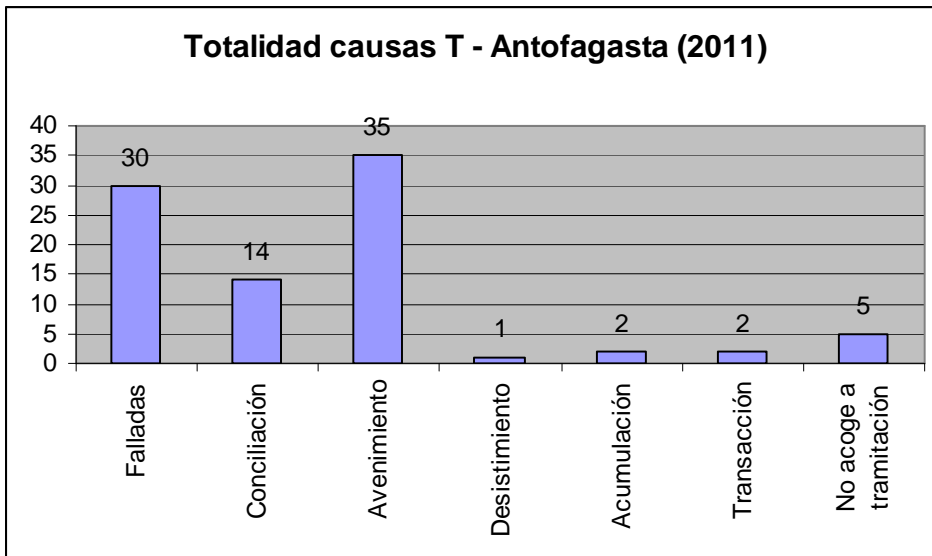
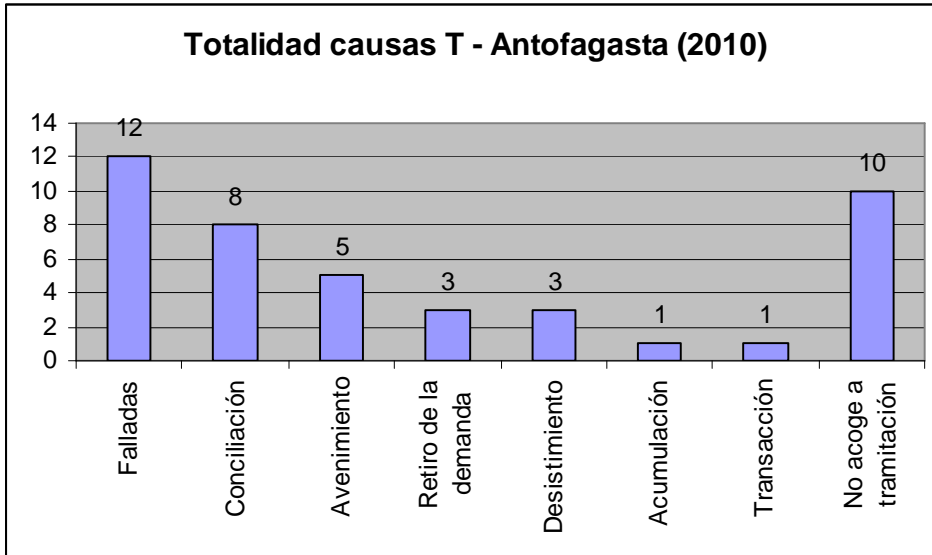
a) Exposición del comportamiento y aplicación en los hechos de los Juzgados de Letras del Trabajo sobre las causas presentadas y falladas, medidas reparatorias en la sentencia no solicitadas por el actor y eventuales recursos de nulidad que atacan dicha situación por causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo.

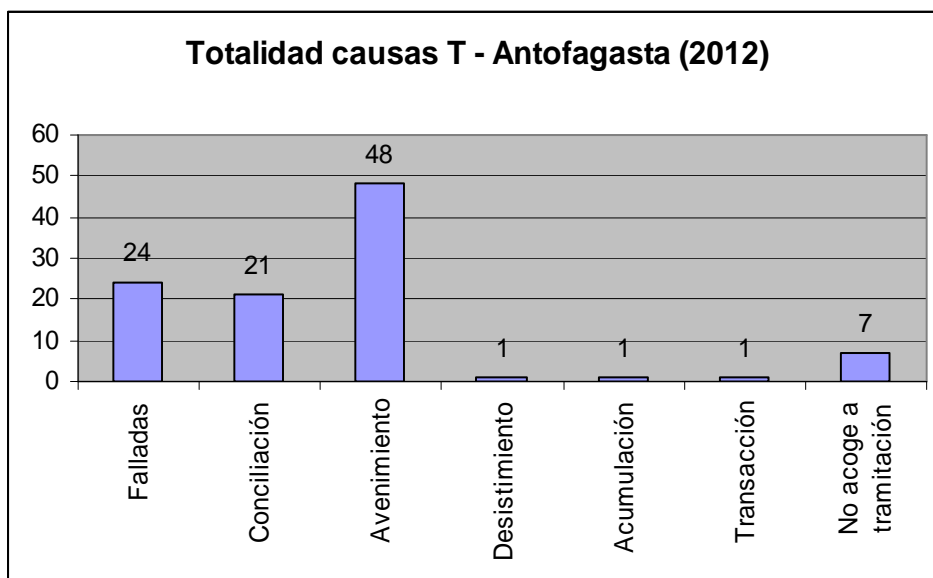
I.- Causas procedimiento tutela de derechos fundamentales o causas T

i) Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta

Los siguientes cuadros nos dan a conocer la totalidad de causas de tutela de derechos fundamentales tramitadas año a año ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta. Cabe recalcar que desde sus orígenes, las denuncias de vulneración de derechos fundamentales van en aumento ya que el año 2009 sólo se recibieron 29 denuncias mientras que el 2012 fueron 103 las tramitadas ante este tribunal:







El siguiente cuadro nos muestra la totalidad de causas de tutela de derechos fundamentales tramitadas ante el Juzgado de Letras del Trabajo de la ciudad de Antofagasta entre los años 2009 y 2012. De un total de **263** causas seguidas ante este tribunal, estos son los resultados:

80 de ellas fueron falladas;

47 terminaron en conciliación;

91 en avenimiento;

7 en desistimiento;

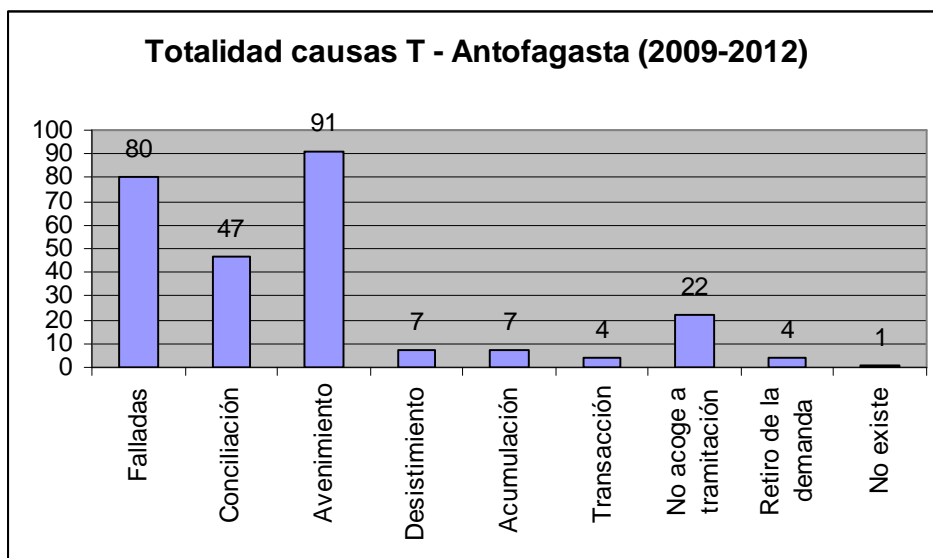
7 fueron acumuladas a otras causas;

4 en transacción;

22 no fueron acogidas a tramitación;

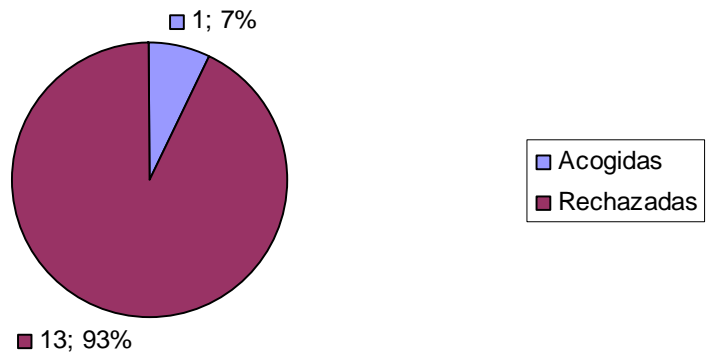
En 4 se retiro de la demanda; y

1 no existe en la página del Poder Judicial:

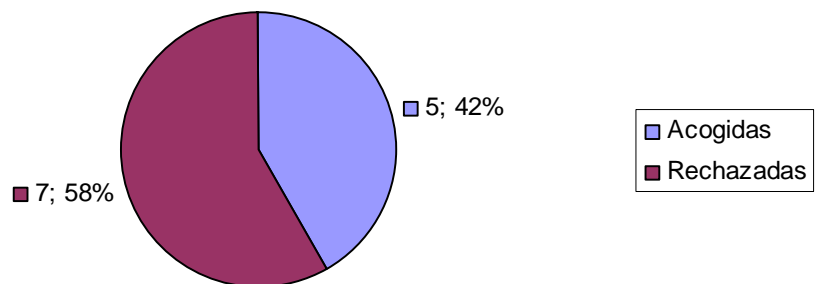


Los siguientes gráficos nos muestran año a año, desde su implementación hasta el año 2012, las causas T falladas por el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta. Entre los años 2009-2010 se puede observar una importante caída de las causas rechazadas y la correspondiente alza de las causas acogidas, situación que se revierte posteriormente entre los años 2011-2012:

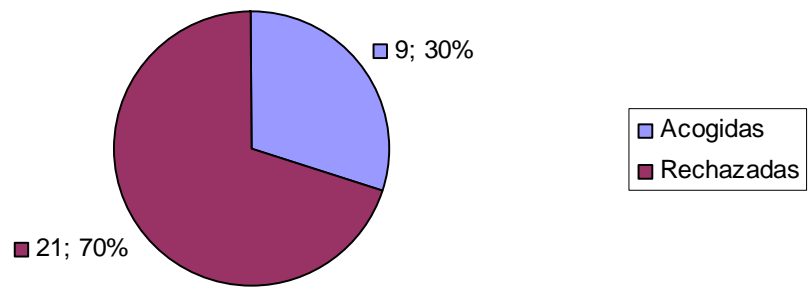
Causas T falladas (total 14) - Antofagasta 2009



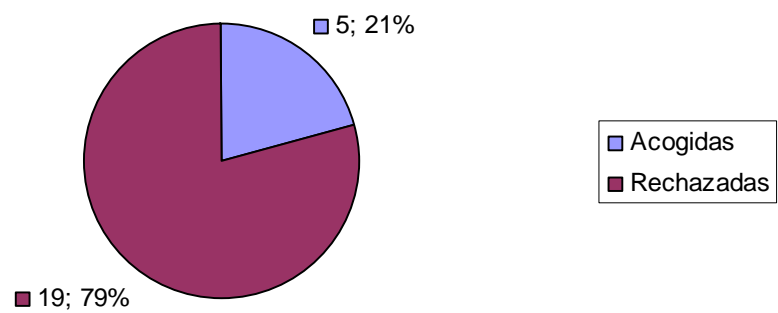
Causas T falladas (Total 12) - Antofagasta 2010



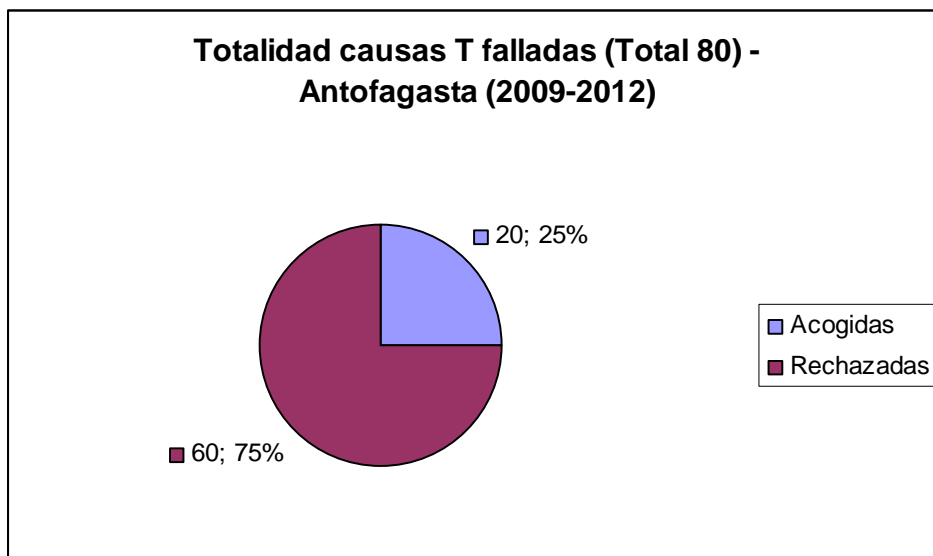
Causas T falladas (Total 30) - Antofagasta 2011



Causas T falladas (Total 24) - Antofagasta 2012

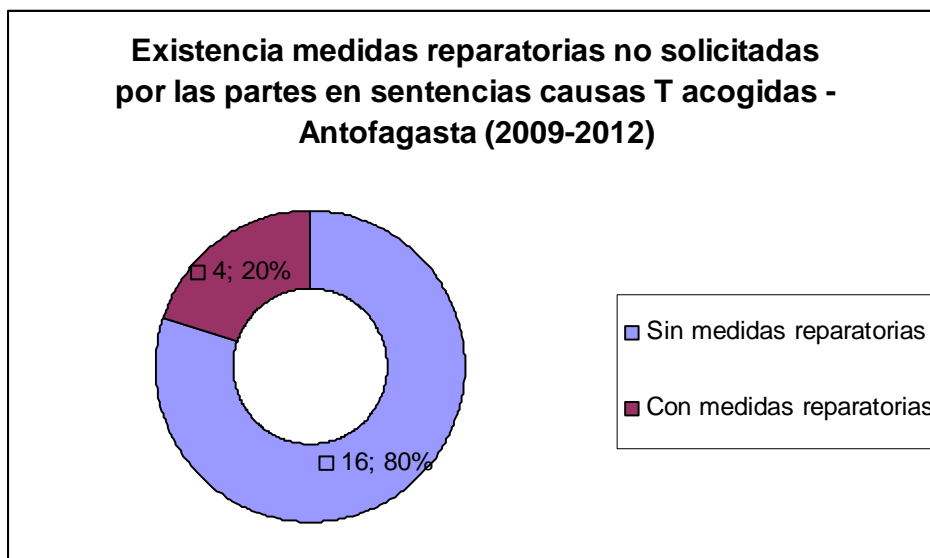


De la totalidad de causas de tutela de derechos fundamentales falladas (mencionadas en el cuadro anterior) en el período existente entre a la implementación de este procedimiento y el año 2012 sólo un 25%, correspondiente a 20 causas, fueron acogidas por el Juzgado de Letras del Trabajo de la ciudad de Antofagasta. El restante 75%, correspondiente a 60 causas, fue rechazado por este Tribunal, como bien muestra el próximo gráfico:



Dentro de las veinte sentencias acogidas por el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta en el procedimiento de tutela laboral entre los años 2009 y 2012 sólo 4 de ellas, correspondientes al 20% del total, fueron

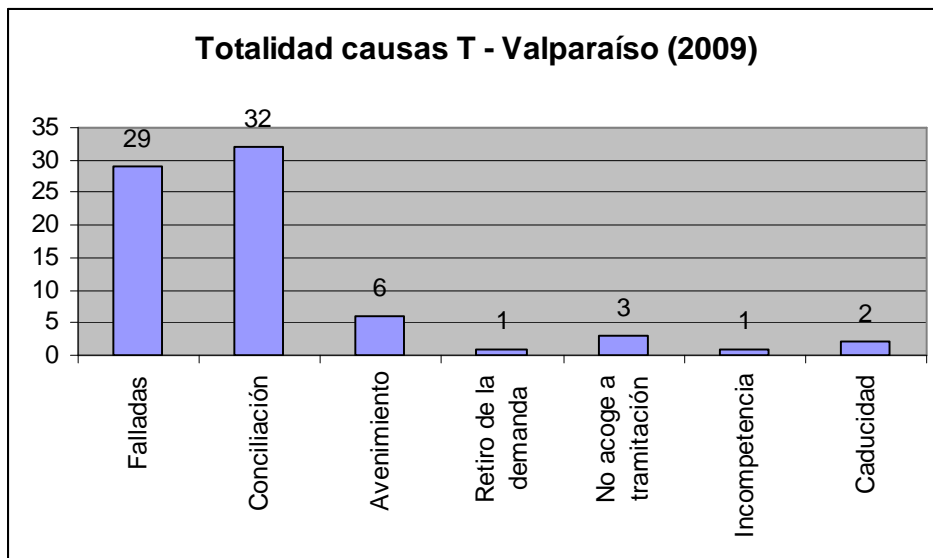
dictadas incluyendo medidas reparatorias no solicitadas en ningún momento por el actor en la demanda. Las restantes 16 (80%) fueron concordantes con el escrito de denuncia esgrimido por el respectivo demandante. El próximo gráfico nos demuestra la situación descrita:

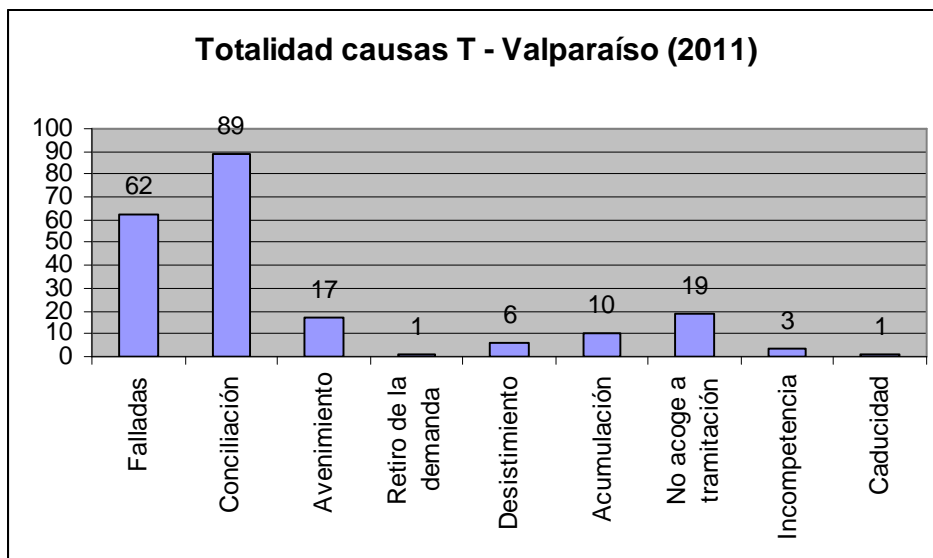
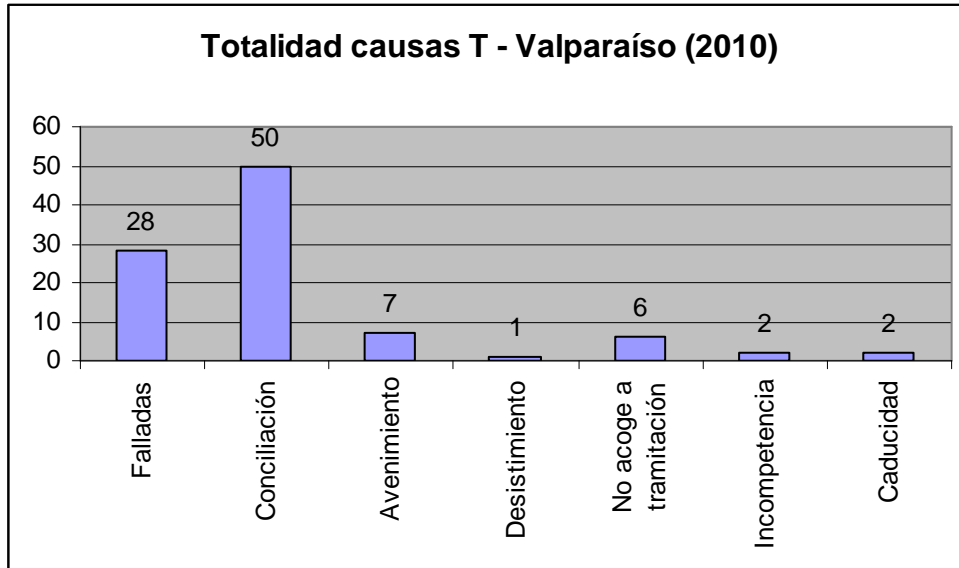


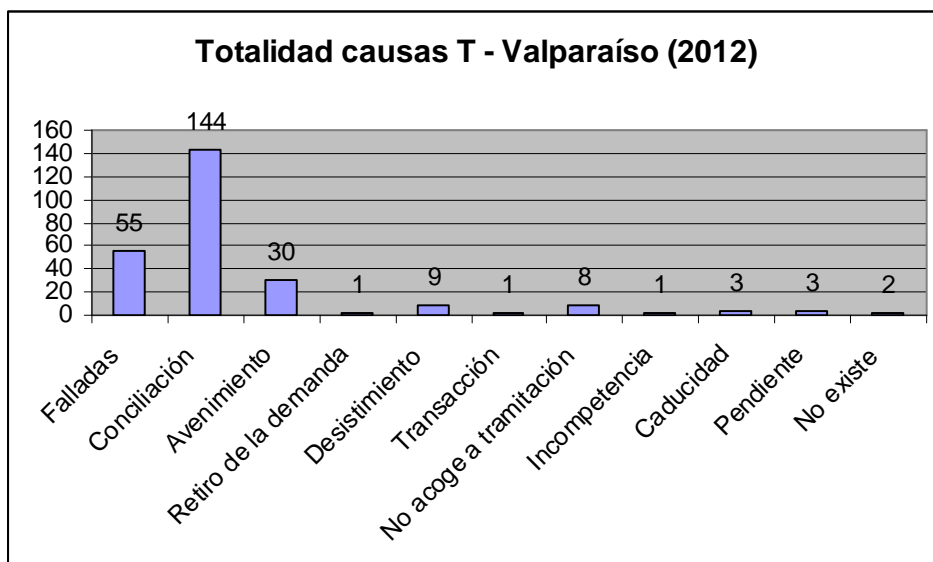
Para finalizar con el análisis de este primer tribunal hay que mencionar que de las cuatro sentencias que contuvieron medidas reparatorias no solicitadas en ningún momento por el denunciante en su demanda, ninguna fue recurrida de nulidad por la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo respecto a estas medidas.

ii) Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso

Los gráficos que se desglosan a continuación nos hacen notar la totalidad de causas que se tramitaron año a año en el Juzgado del Trabajo de la capital de la Quinta Región. Hay que destacar el aumento de las causas ingresadas a conocimiento del Juzgado según el avance de los años, en especial el comprendido entre el 2010 y 2011.







El próximo gráfico da a conocer la totalidad de causas de tutela de derechos fundamentales de los trabajadores que se tramitaron por el Juzgado de Letras del Trabajo de la ciudad de Valparaíso entre los años 2009 y 2012. De un total de **635** causas seguidas ante este tribunal, estos son los resultados:

174 fueron falladas;

315 terminaron en conciliación;

60 en avenimiento;

En 3 se retiró la demanda;

16 por desistimiento;

10 por acumulación;

1 por transacción;

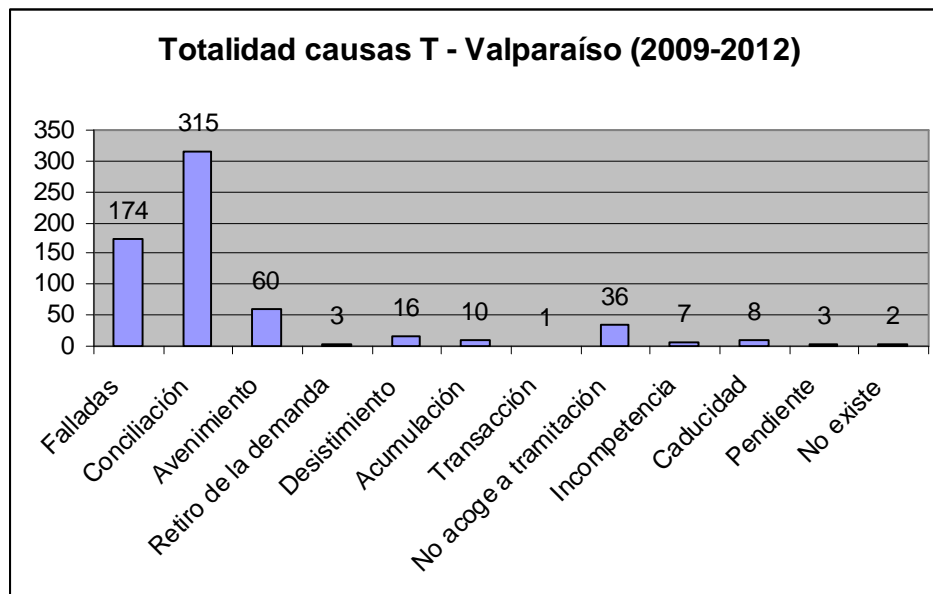
36 no fueron acogidas a tramitación;

En 7 el tribunal se declaró incompetente;

8 por caducidad;

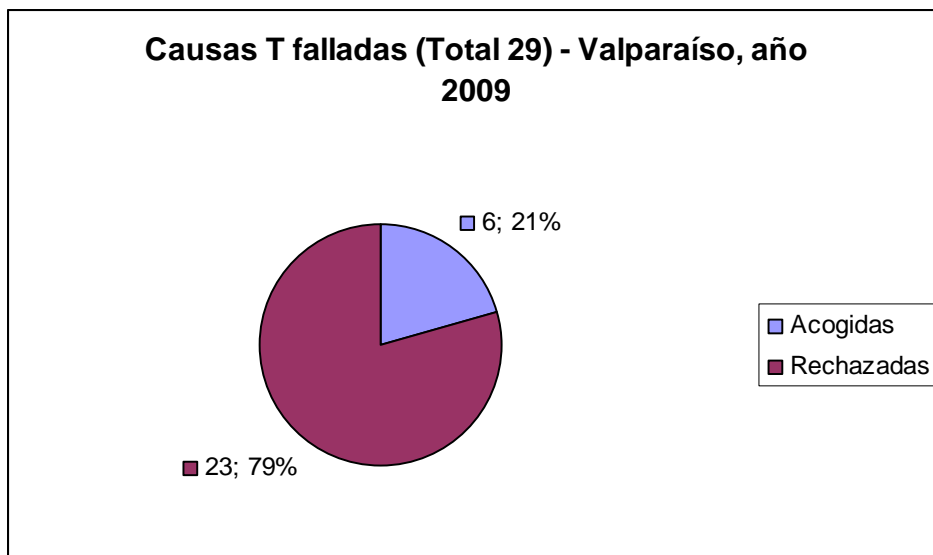
3 siguen pendientes en su terminación a la fecha; y

2 no existen en página web del Poder Judicial:

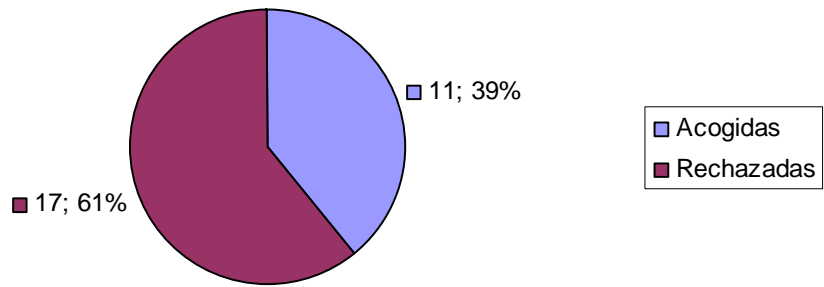


Los cuadros que se muestran a continuación, respecto a cada uno de los años analizados, tienen su fundamento en las causas falladas dentro del

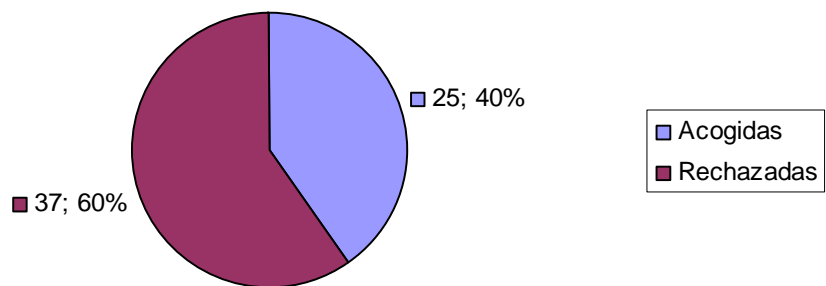
procedimiento en comento por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. Se puede observar en ellos un importante salto en las sentencias acogidas entre los años 2009-10, situación que virtualmente se mantiene en los siguientes dos años. Por su parte, y en contraposición, el 2009 fue el año en que más sentencias fueron rechazadas por los jueces, llegando al 79% de los casos:

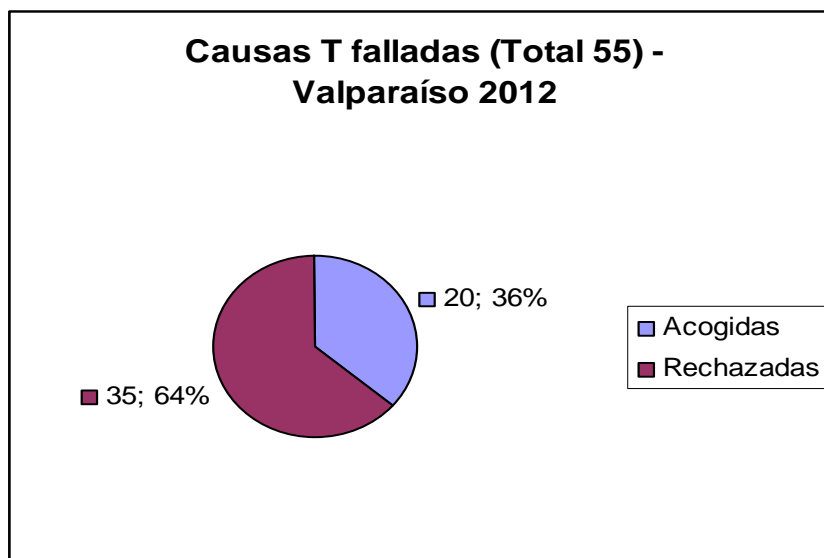


Causas T falladas (Total 28) - Valparaíso 2010

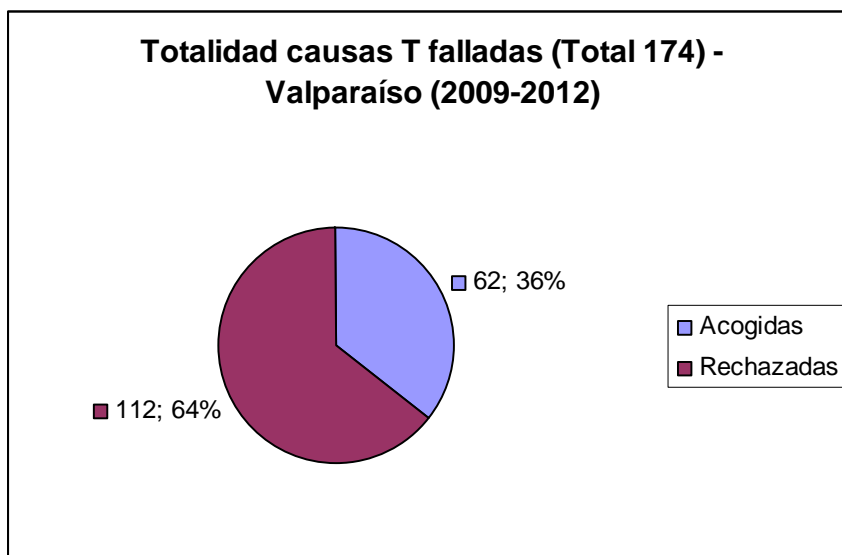


Causas T falladas (Total 62) - Valparaíso (2011)

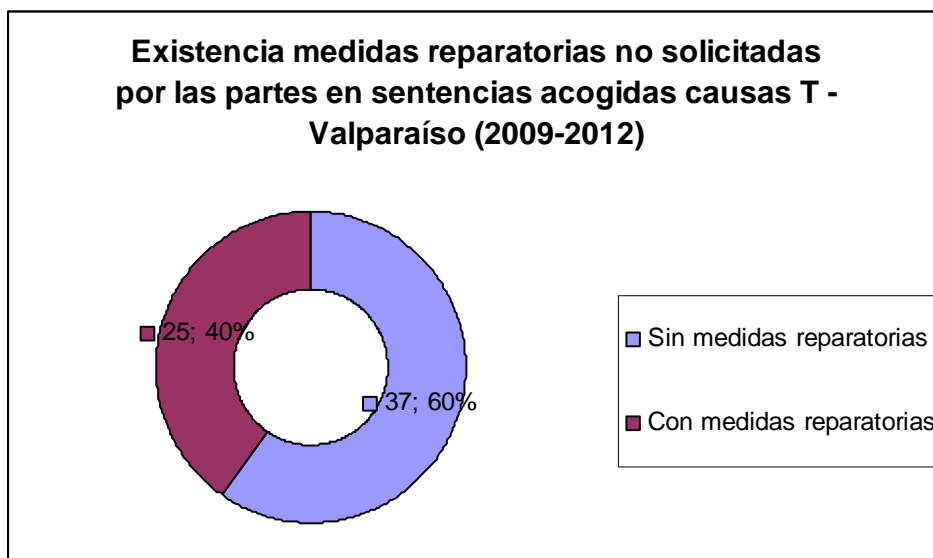




De esta manera, de la totalidad de causas T falladas durante el período comprendido entre los años 2009-2012, 62 de ellas fueron acogidas mientras las restantes 112 rechazadas, expresadas en un 36 y 64%, respectivamente. El siguiente cuadro así lo hace notar:



Pues bien, dentro de las 62 sentencias acogidas por el tribunal dentro del procedimiento y del período que analizamos, 25 de ellas fueron dictadas con medidas reparatorias no solicitadas por el demandante en su denuncia, lo que corresponde al 40% de las sentencias favorables para el actor. El restante 60% corresponde a sentencias favorables sin medida alguna

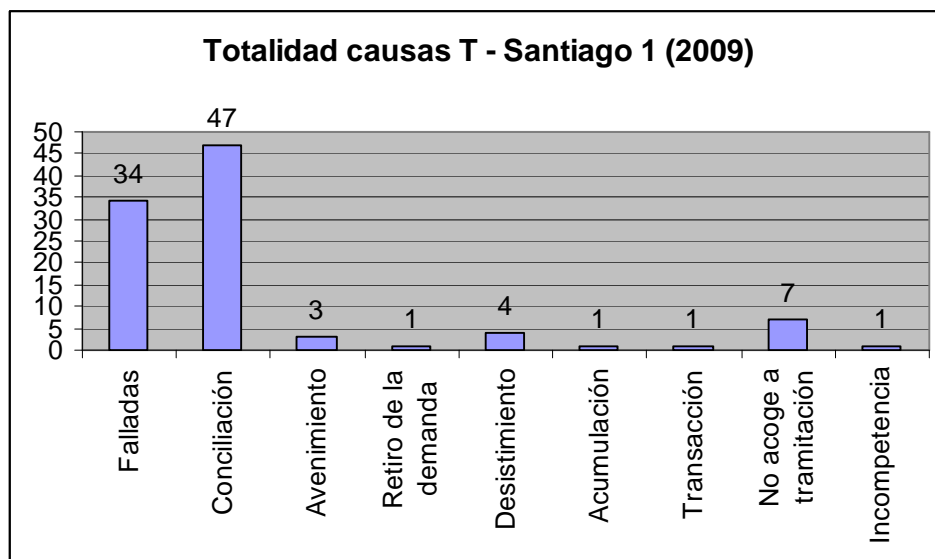


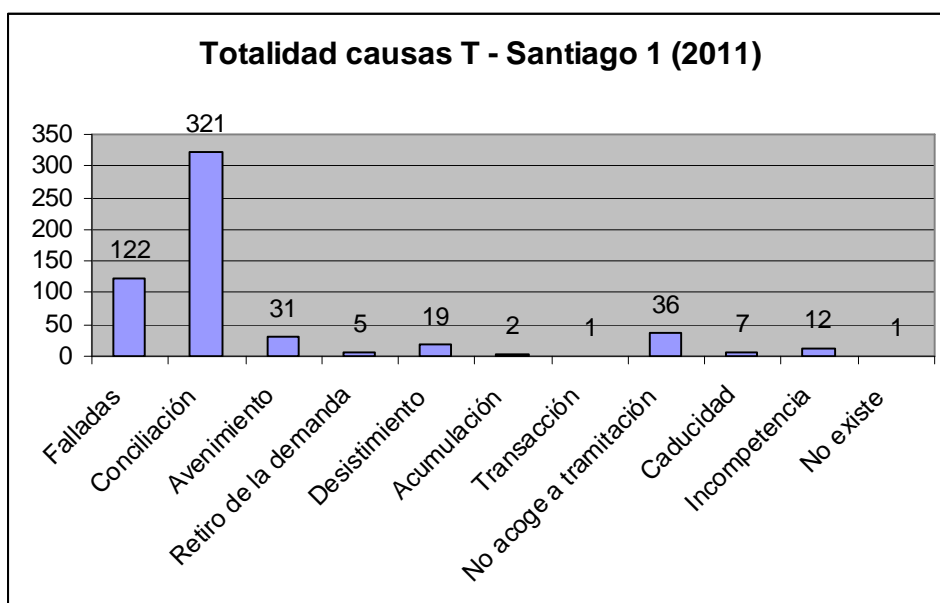
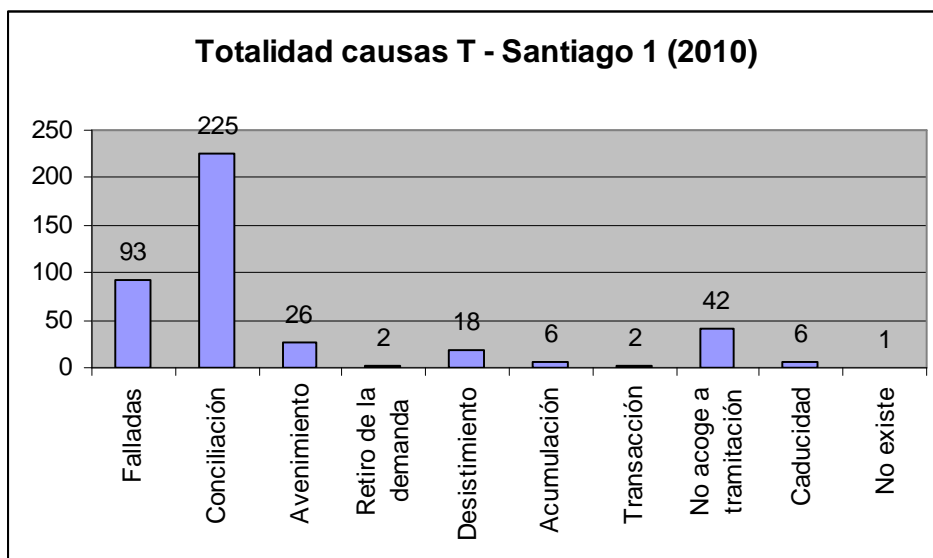
Para finalizar con el análisis de este segundo tribunal hay que mencionar que de las 25 sentencias que contuvieron medidas reparatorias no solicitadas en ningún momento por el denunciante en su demanda, sólo 2 de ellas fueron recurridas de nulidad por la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo respecto a estas medidas. Tales casos son las causas Rol T-2-2009 y T-103-2009.

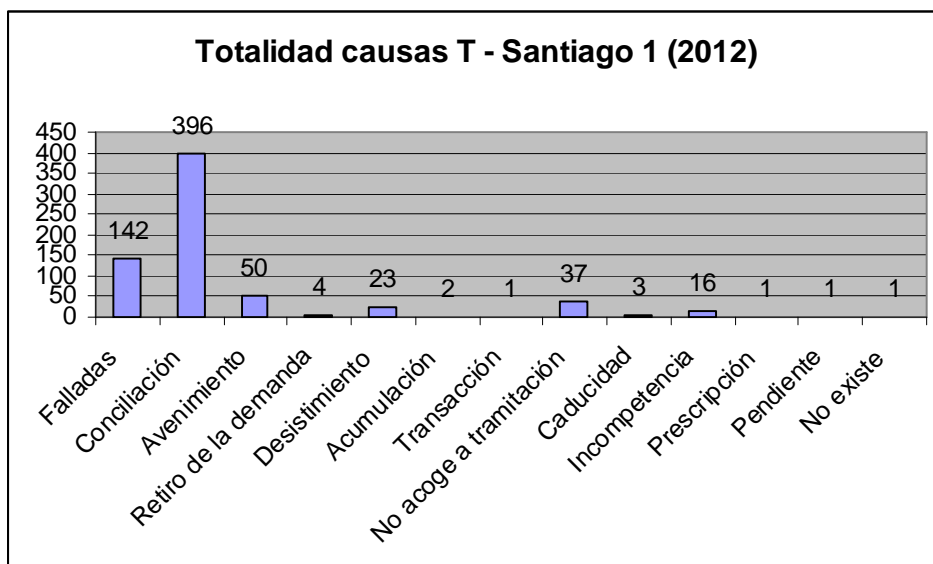
iii) Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Los siguientes cuadros nos dan a conocer la totalidad de causas de tutela de derechos fundamentales tramitadas año a año ante el Primer Juzgado de

Letras del Trabajo de Santiago. Cabe recalcar que desde sus orígenes, las denuncias por vulneración de derechos fundamentales van en aumento, especialmente entre los años 2009 al 2010 donde la distancia en número de causas se eleva a los 319 casos. Posteriormente el crecimiento sigue, pero sin una diferencia tan notoria:







El próximo gráfico da a conocer la totalidad de causas de tutela de derechos fundamentales de los trabajadores que se tramitaron por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de la ciudad de Santiago entre los años 2009 y 2012. De un total de **1754** causas seguidas ante este tribunal, estos son los resultados:

391 fueron falladas;

989 terminaron por conciliación;

110 en avenimiento;

En 12 se retiró la demanda;

64 por desistimiento;

11 fueron acumuladas a otras causas;

5 por transacción;

122 no fueron acogidas a tramitación;

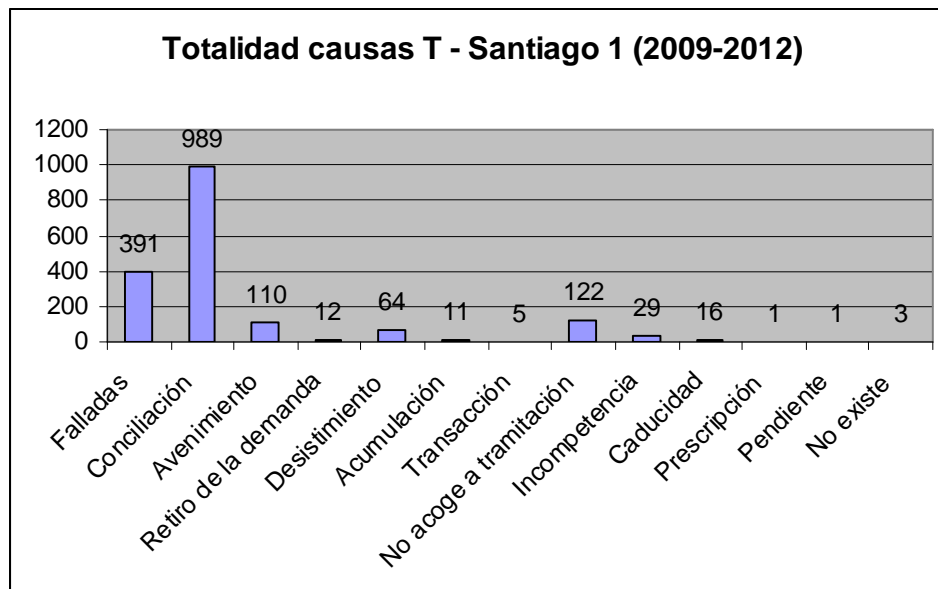
En 29 el tribunal se declaró incompetente;

16 por caducidad;

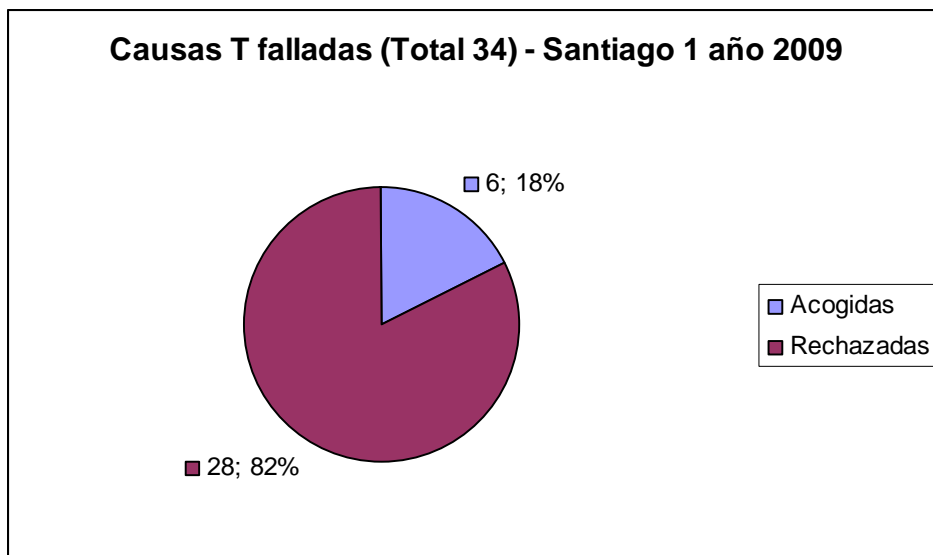
1 por prescripción;

1 sigue pendiente de terminación a la fecha; y

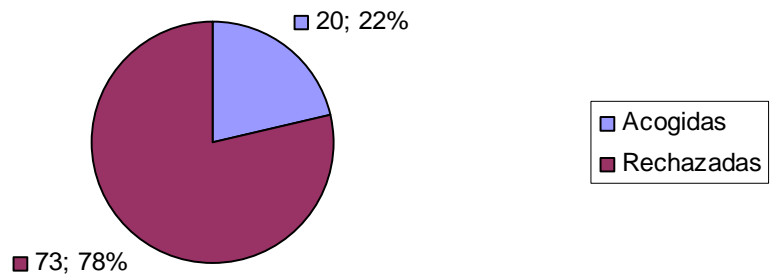
3 no existe en la página del Poder Judicial:



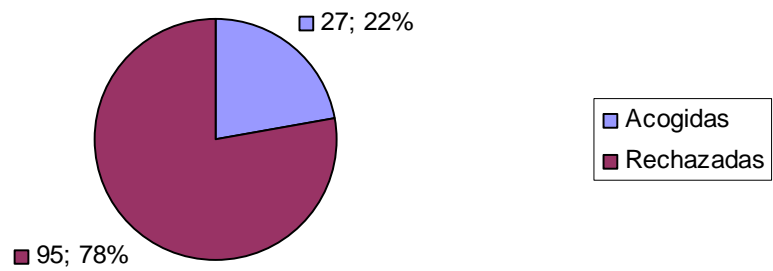
Los siguientes gráficos nos muestran año a año, desde su implementación hasta el año 2012, las causas T falladas por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Entre los años 2009-2010 se puede observar que las sentencias acogidas se mueven dentro de un rango cercano y similar (entre 16 y 22%) mientras que las sentencias desfavorables para el actor no bajan de un 78% de los casos:

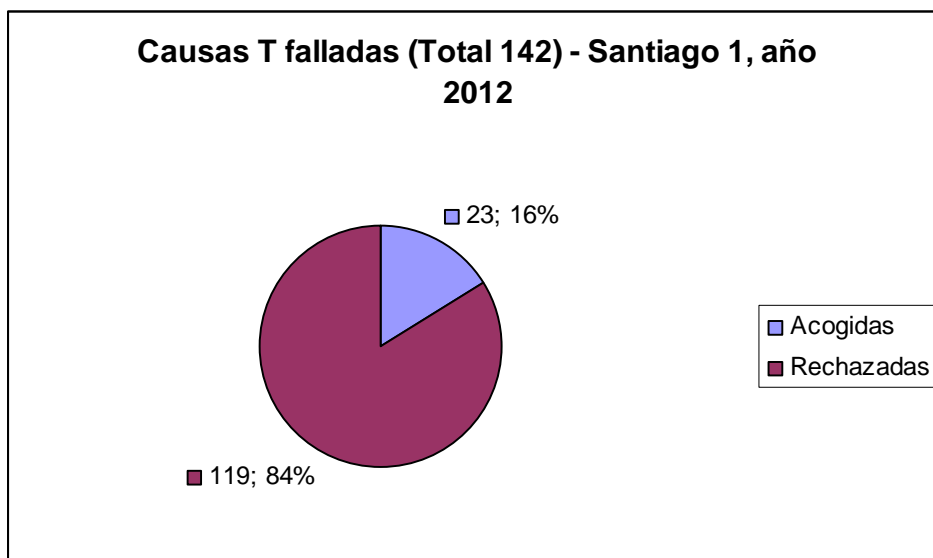


Causas T falladas (Total 93) - Santiago 1, año 2010

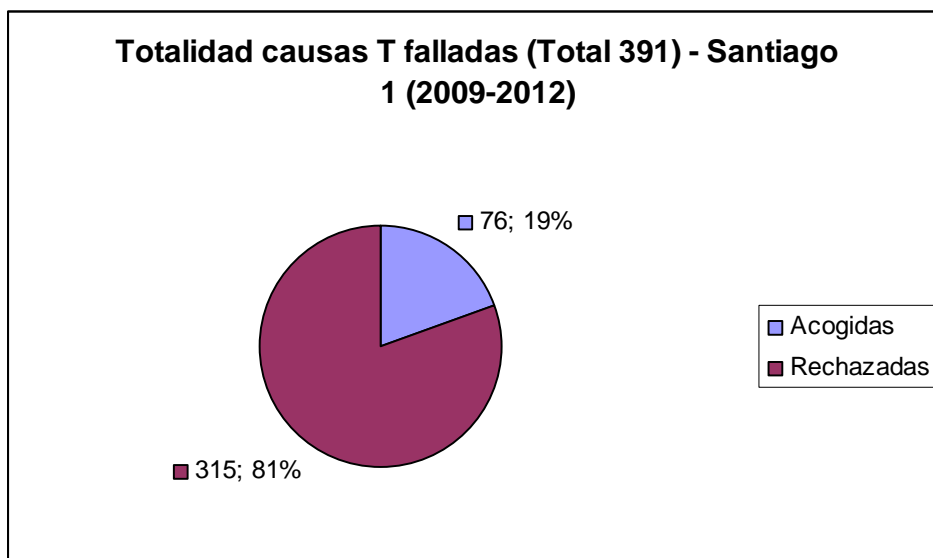


Causas T falladas (Total 122) - Santiago 1, año 2011

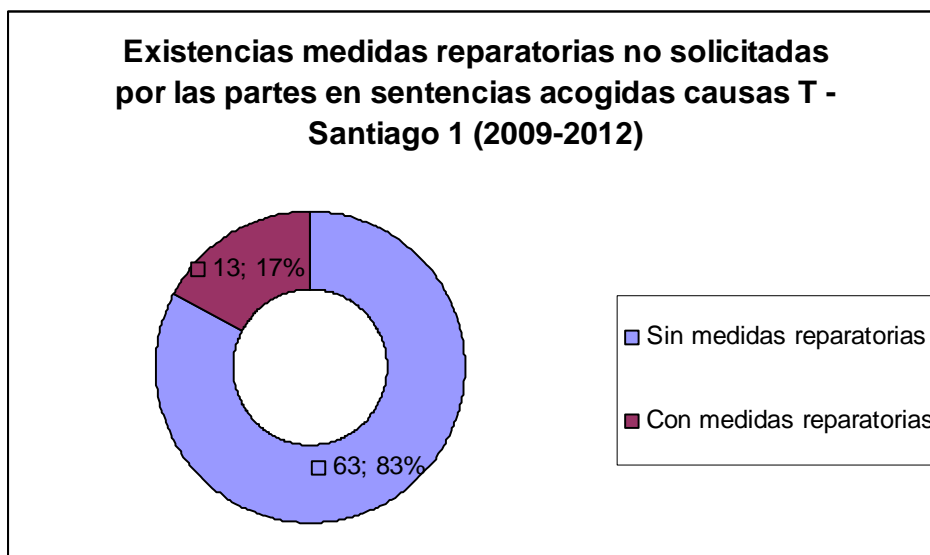




De esta manera, de la totalidad de causas T falladas durante el período comprendido entre los años 2009-2012, 76 de ellas fueron acogidas mientras las restantes 315 rechazadas, expresadas en un 19 y 81%, respectivamente. Así lo muestra el siguiente gráfico



Dentro de las 76 sentencias acogidas por el tribunal dentro del procedimiento y del período que analizamos, 13 de ellas fueron dictadas con medidas reparatorias no solicitadas por el demandante en su denuncia, lo que corresponde al 17% de las sentencias favorables para el actor. El restante 83% corresponde a sentencias favorables sin medida alguna:

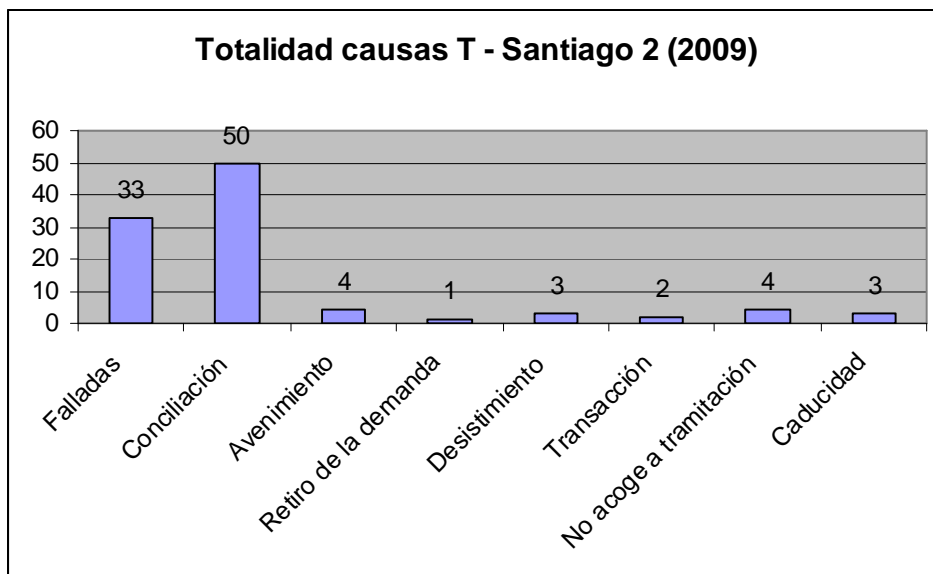


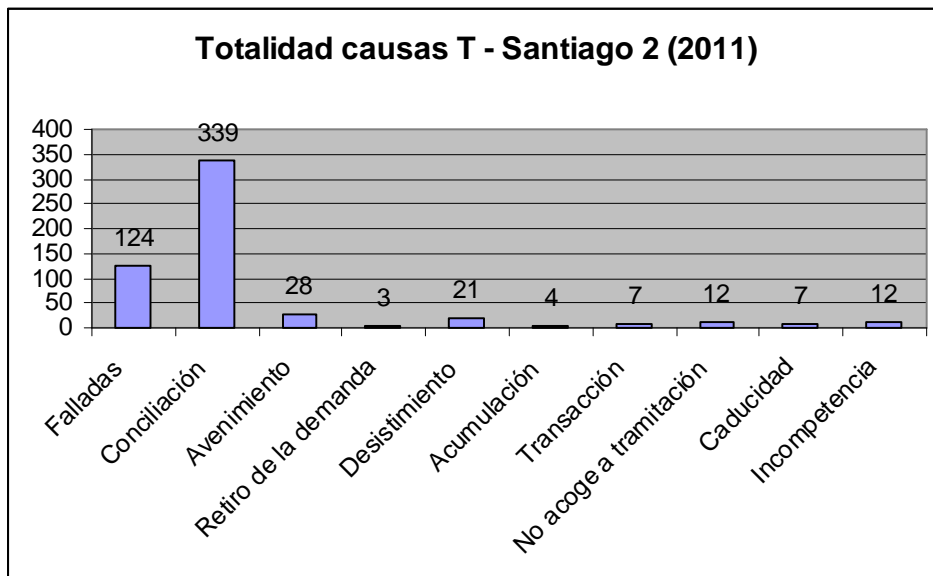
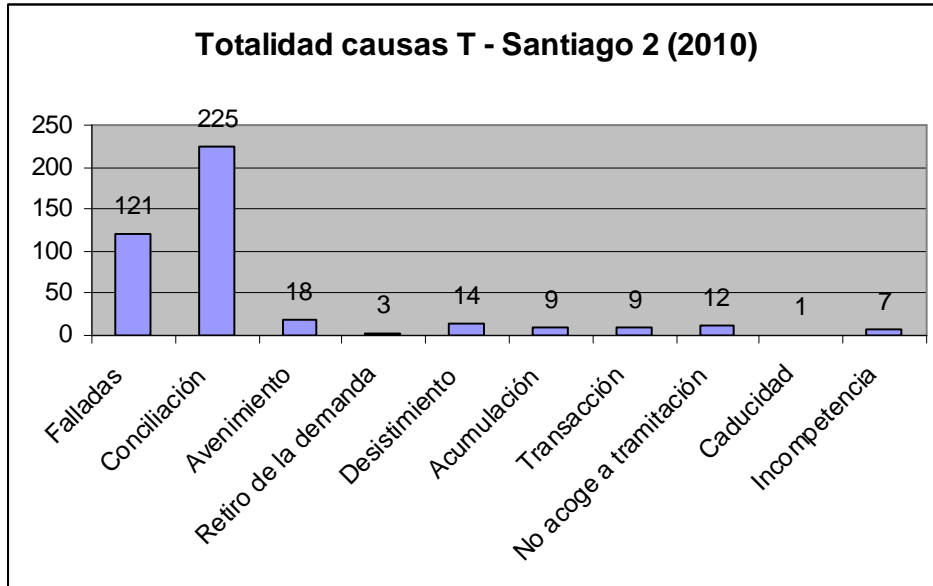
Para finalizar con el análisis de este primer tribunal hay que mencionar que de las 13 sentencias que contuvieron medidas reparatorias no solicitadas en ningún momento por el denunciante en su demanda, sólo 1 de ellas fue recurrida de nulidad por la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo respecto a estas medidas. Tal caso corresponde a la causa T-57-2009.

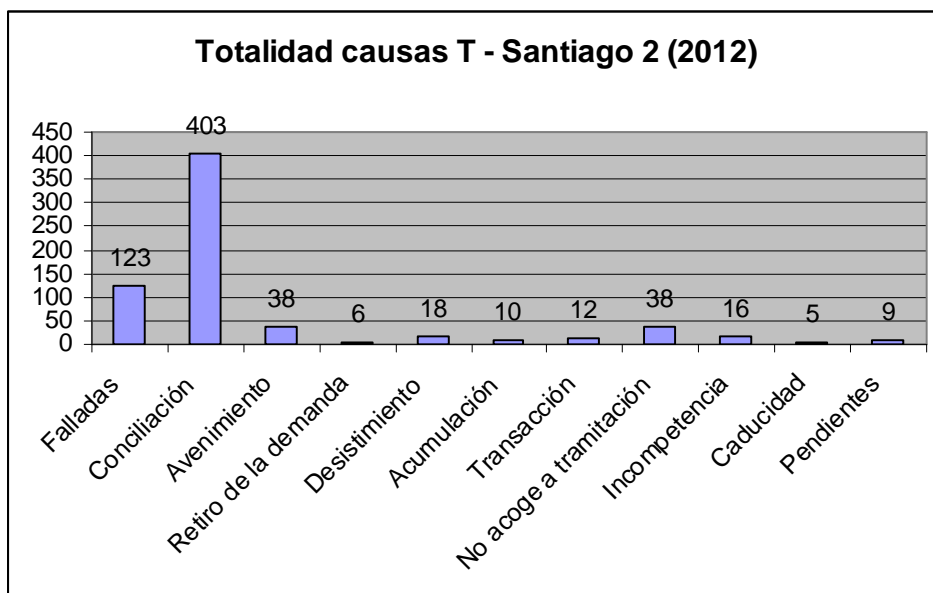
iv) Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Los gráficos que se desglosan a continuación nos hacen notar la totalidad de causas que se tramitaron año a año en el 2° Juzgado del Trabajo de la

capital. Hay que destacar el aumento importante de las causas ingresadas a conocimiento del Juzgado según el avance de los años, en especial y al igual que el 1er Juzgado del Trabajo de Santiago durante el período 2009-10:







El próximo gráfico da a conocer la totalidad de causas de tutela de derechos fundamentales de los trabajadores que se tramitaron por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de la ciudad de Santiago entre los años 2009 y 2012. De un total de **1754** causas seguidas ante este tribunal, estos son los resultados:

401 fueron falladas;

1017 terminaron por conciliación;

88 por avenimiento;

En 13 se retiró la demanda;

56 por desistimiento;

23 por acumulación;

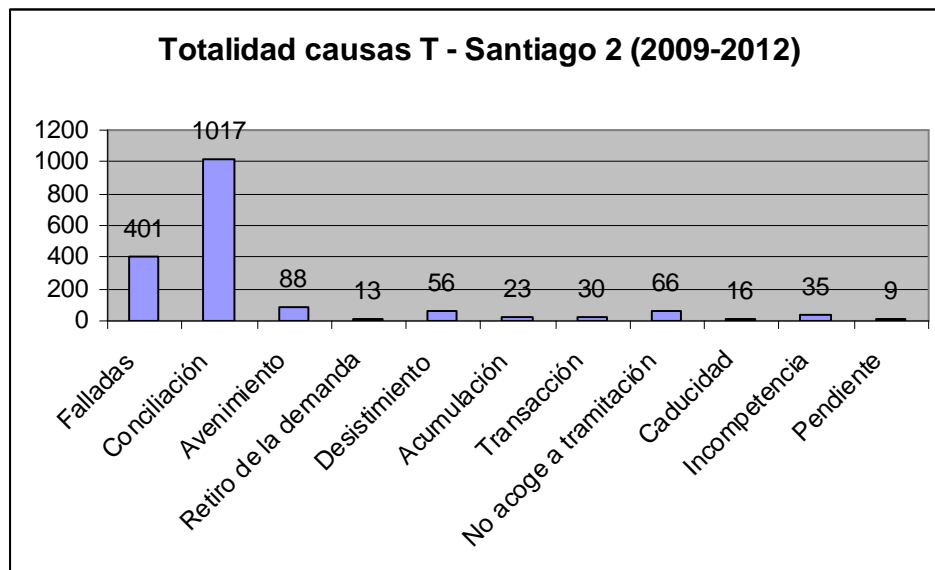
30 por transacción;

66 no fueron acogidas a tramitación;

16 por caducidad;

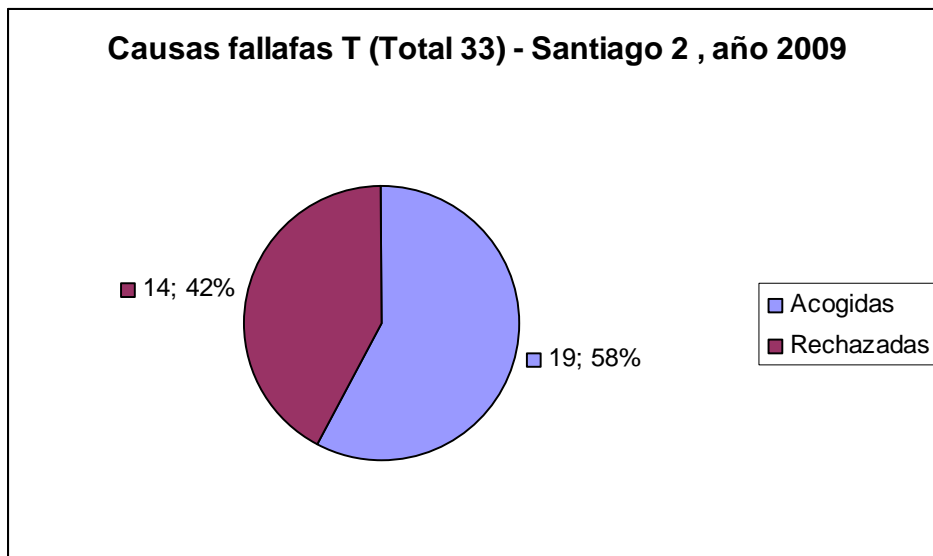
En 35 el tribunal se declaró incompetente; y

9 siguen pendientes de terminación a la fecha:

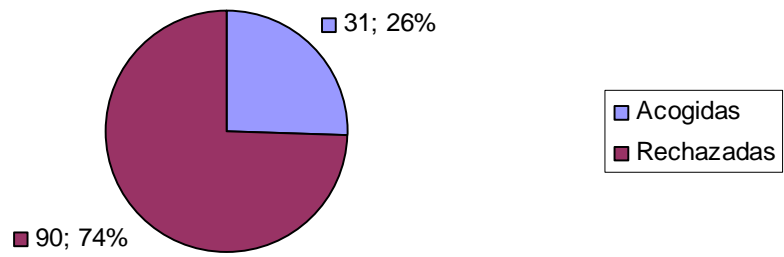


Los cuadros que se muestran a continuación, respecto a cada uno de los

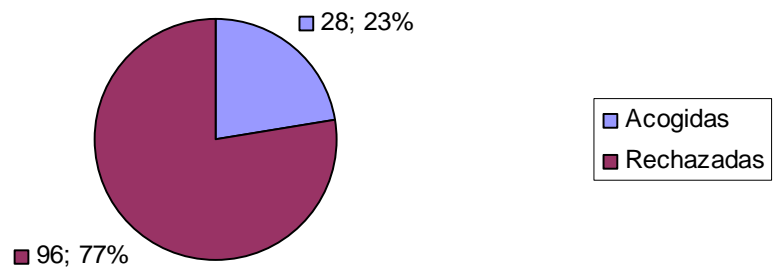
años analizados, tienen su fundamento en las causas falladas dentro del procedimiento en comento por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Se puede observar el alto porcentaje de sentencias acogidas el año 2009, incluso llegando cerca del 60% de las mismas, situación que se revierte en los tres años venideros donde no puede superar el 26% de los casos. Por su parte, el 2011 fue el año donde el sentenciador más sentencias rechazó (77%):

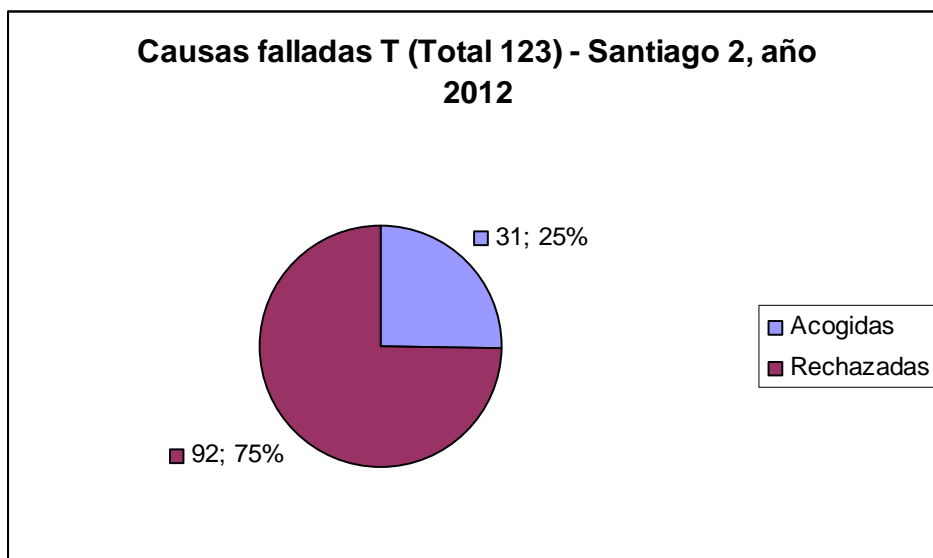


Causas falladas T (Total 121) - Santiago 2, año 2010

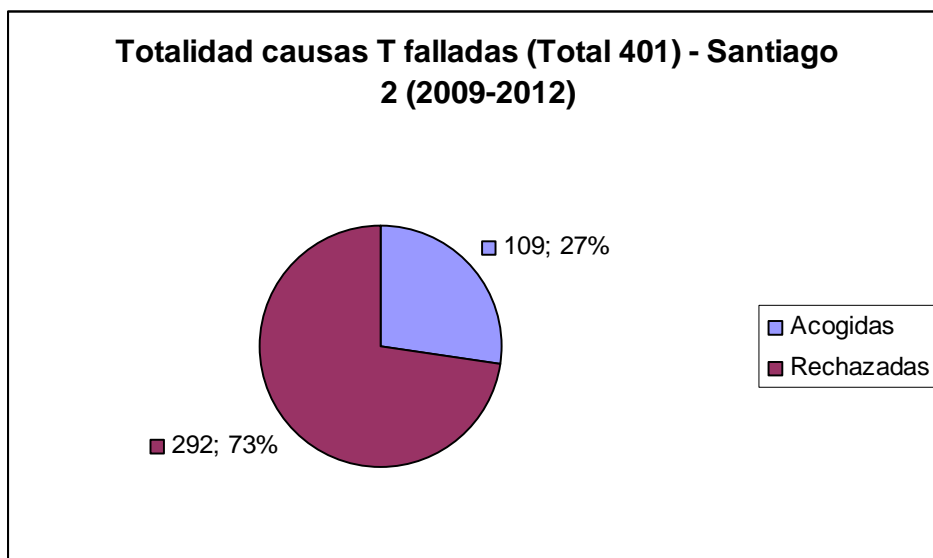


Causas falladas T (Total 124) - Santiago 2, año 2011

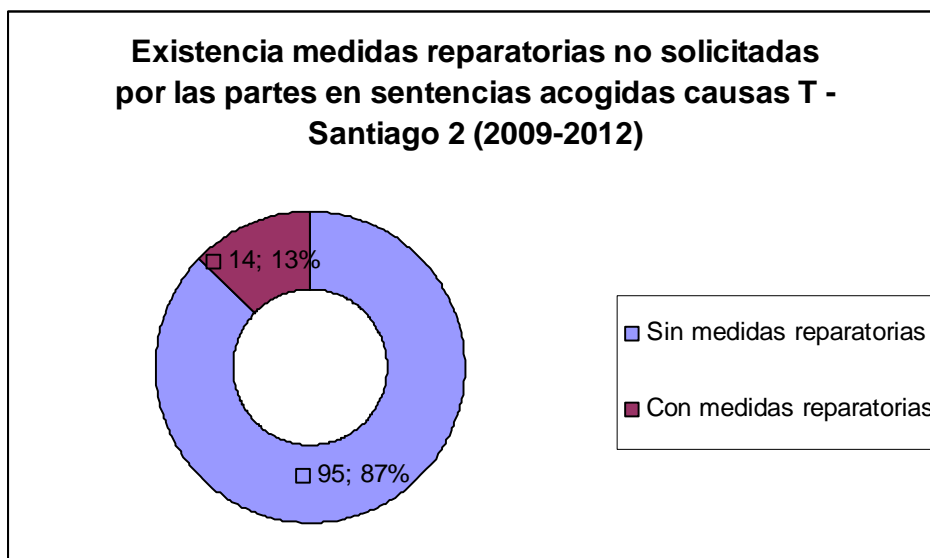




De esta manera, de la totalidad de causas T falladas durante el período comprendido entre los años 2009-2012, 109 de ellas fueron acogidas mientras las restantes 292 rechazadas, expresadas en un 27 y 73%, respectivamente:



Dentro de las 109 sentencias acogidas por el tribunal dentro del procedimiento y del período que analizamos, sólo 14 de ellas fueron dictadas con medidas reparatorias no solicitadas por el demandante en su denuncia, lo que corresponde al 13% de las sentencias favorables para el actor. El restante 87% corresponde a sentencias favorables sin medida alguna.

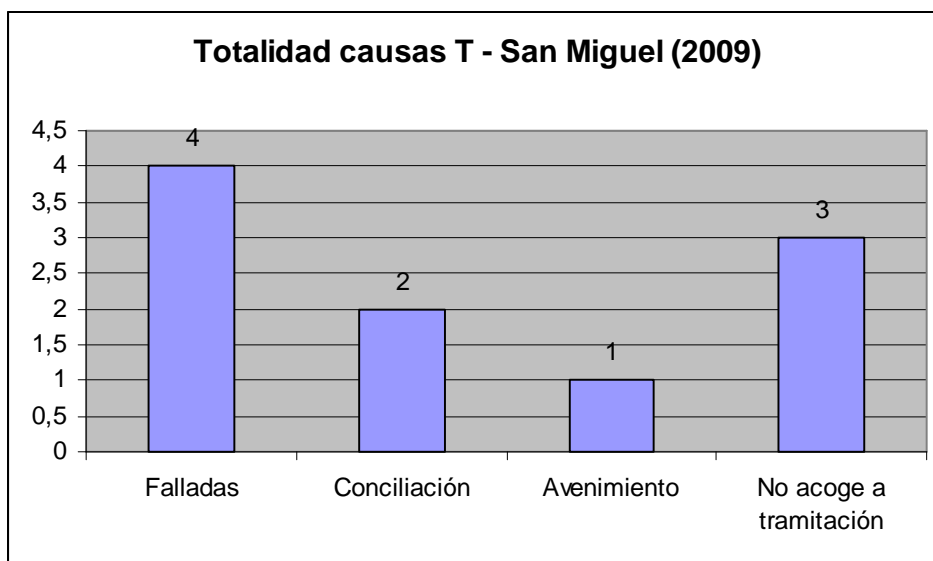


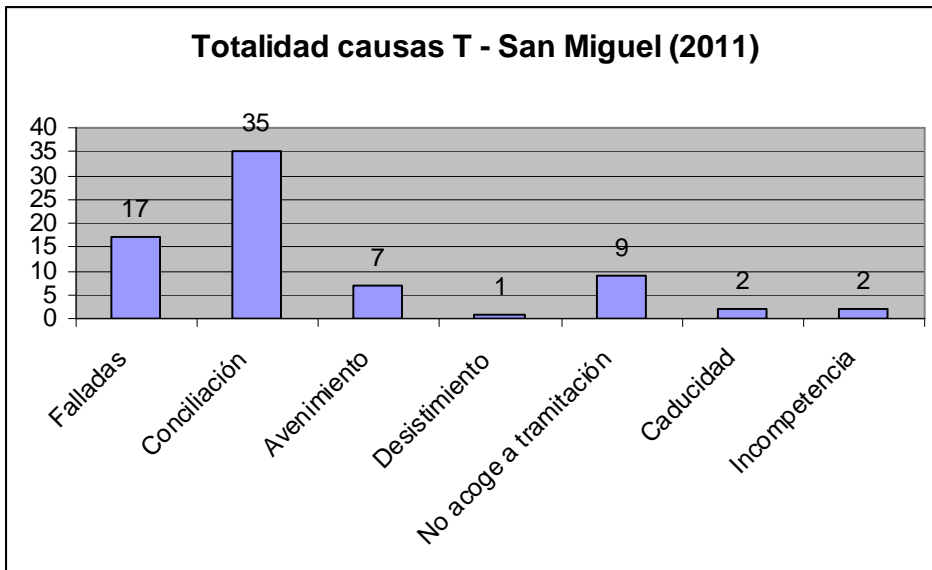
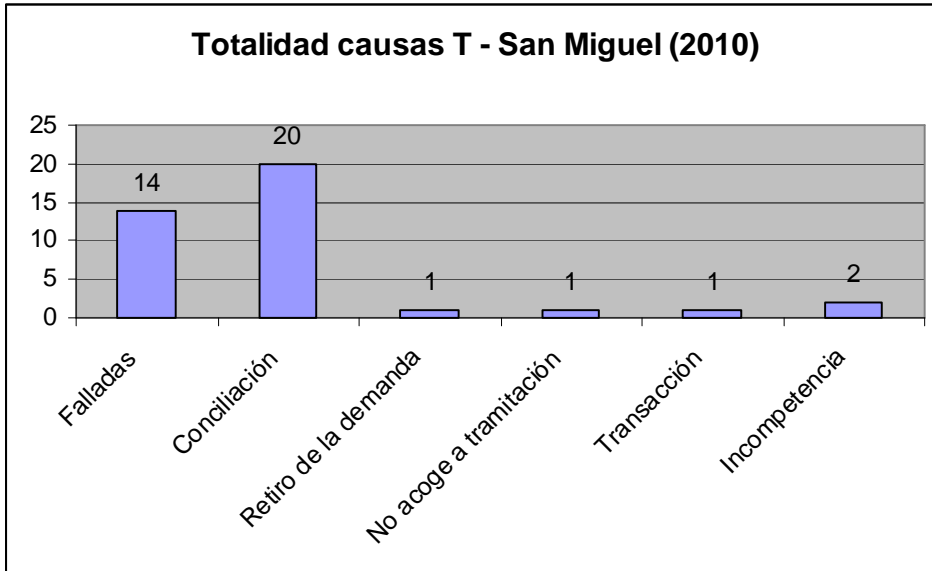
Para finalizar con el análisis de este tribunal hay que mencionar que de las dieciséis sentencias que contuvieron medidas reparatorias no solicitadas en ningún momento por el denunciante en su demanda, 5 de ellas fueron recurridas de nulidad por la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo respecto a estas medidas. Tales casos corresponden a las causas T-49-2009, T-60-2009, T-93-2009, T-474-2011 y T-145-2012.

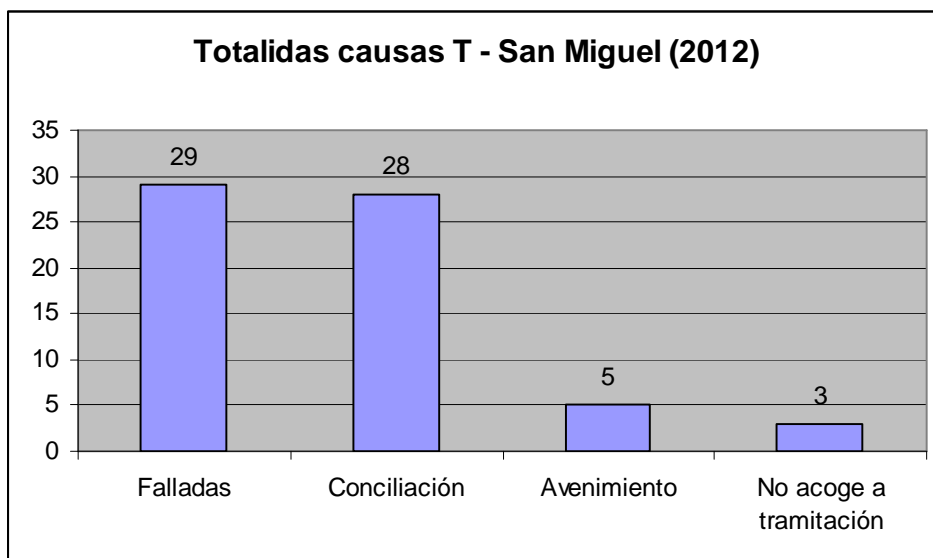
v) Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel

Los siguientes cuadros nos dan a conocer la totalidad de causas de tutela de derechos fundamentales tramitadas año a año ante el Juzgado de Letras del

Trabajo de San Miguel. Cabe recalcar que desde sus orígenes, las denuncias por vulneración de derechos fundamentales van en aumento, pero sólo hasta el año 2011 ya que en el siguiente las causas que ingresaron a conocimiento del sentenciador se redujeron:







El siguiente cuadro nos muestra la totalidad de causas de tutela de derechos fundamentales tramitadas ante el Juzgado de Letras del Trabajo San Miguel entre los años 2009 y 2012. De un total de **187** causas seguidas ante este tribunal, estos son los resultados:

64 fueron falladas;

85 terminaron en conciliación;

13 en avenimiento;

En 1 se retiró la demanda;

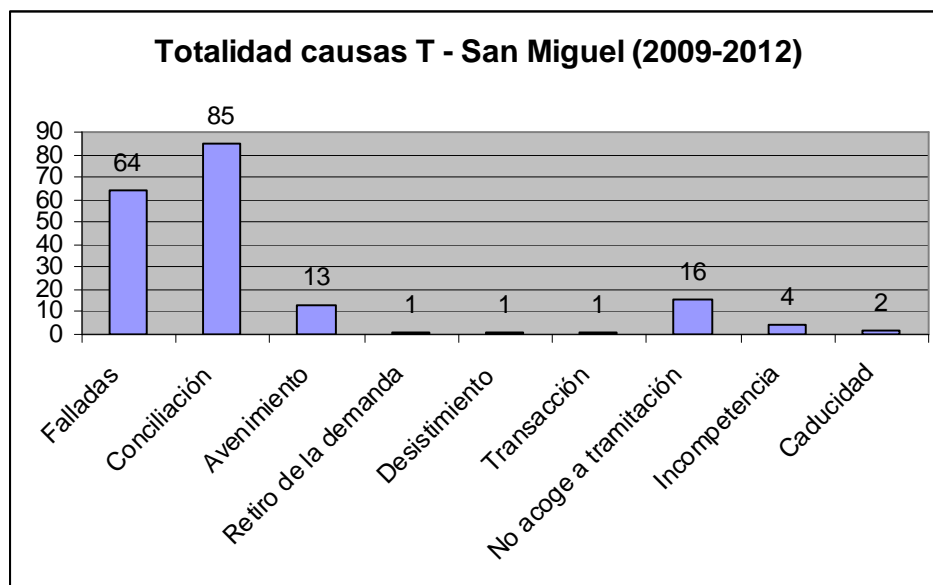
1 en desistimiento

1 en transacción;

16 no fueron acogidas a tramitación;

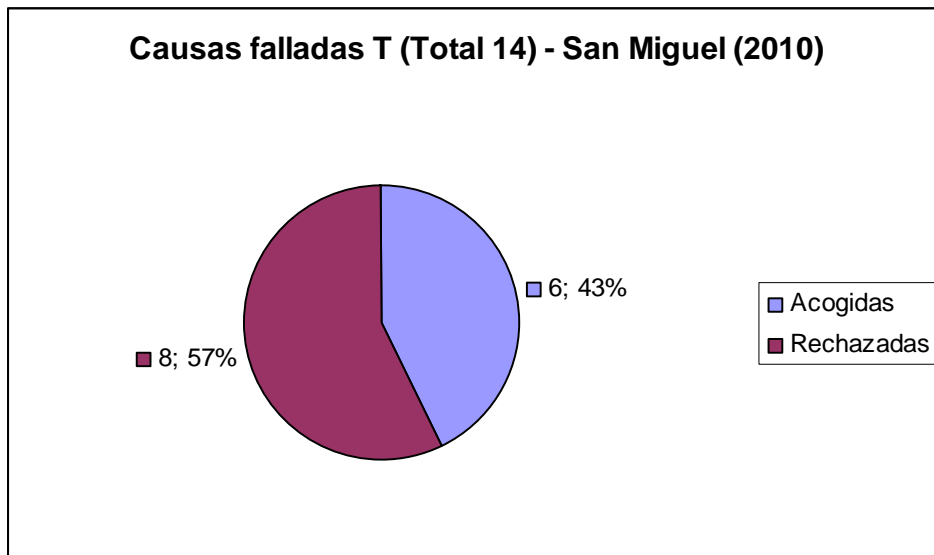
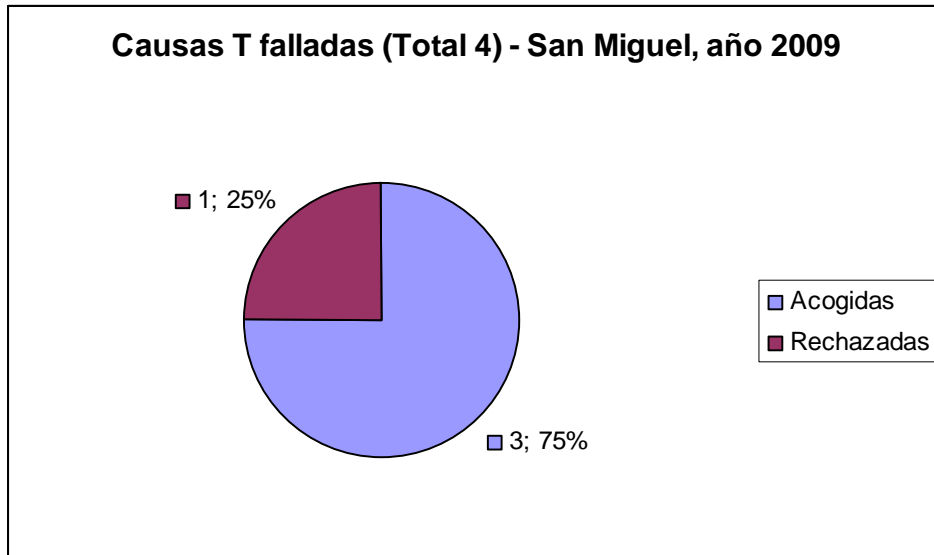
En 4 el tribunal se declaró incompetente;

2 en caducidad.

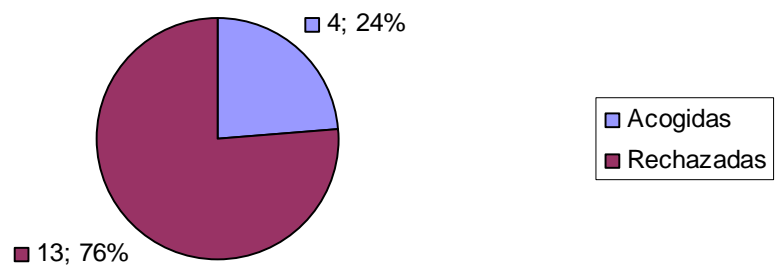


Los cuadros que se muestran a continuación, respecto a cada uno de los años analizados, tienen su fundamento en las causas falladas dentro del procedimiento en comento por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel. Se puede observar, a diferencia por ejemplo de lo sucedido en Antofagasta o Concepción, un gran alza de las sentencias acogidas, incluso el año 2009 llegan a ser el triple de las rechazadas. Estas últimas llegan a su punto más elevado en el año 2011 con un 76% de las sentencias dictadas

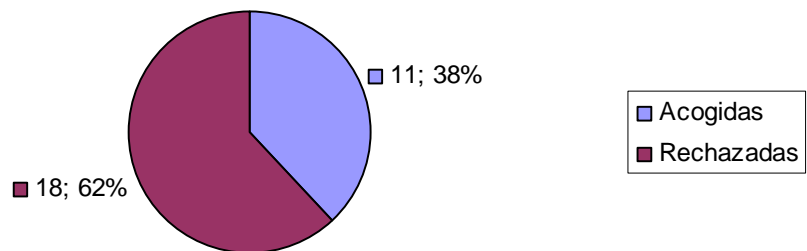
mientras que las favorables tienen su mejor rendimiento en el 2009 ya mencionado:



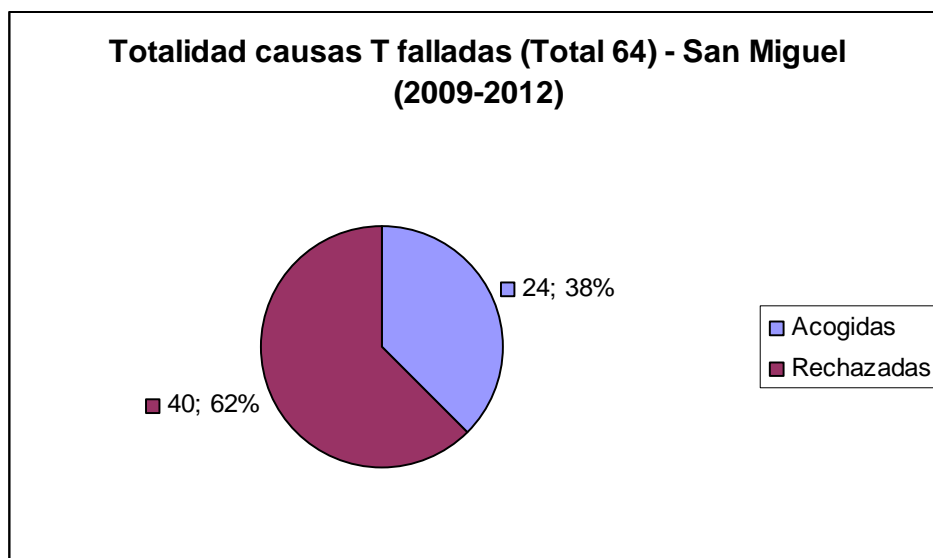
Causas T falladas (Total 17) - San Miguel, año 2011



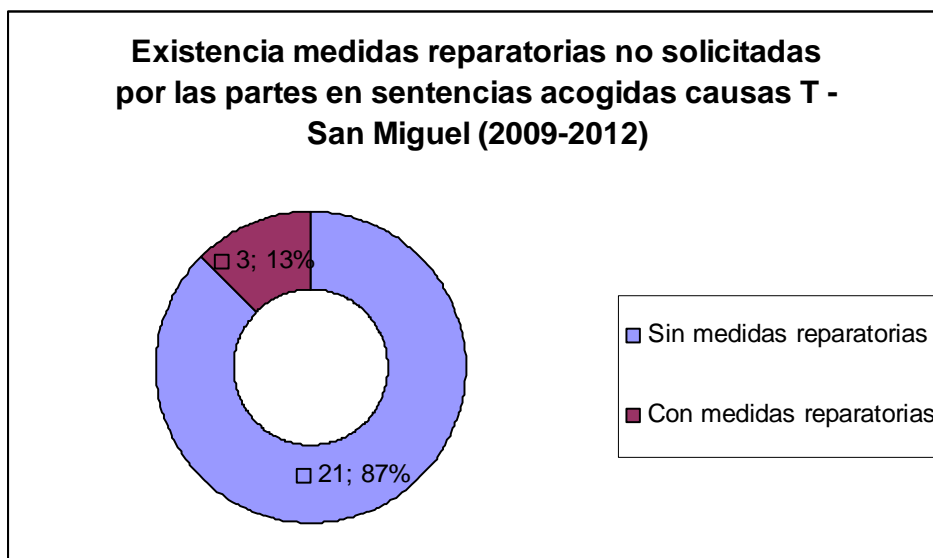
Causas falladas T (Total 29) - San Miguel, año 2012



De esta manera, de la totalidad de causas T falladas durante el período comprendido entre los años 2009-2012, 24 de ellas fueron acogidas mientras las restantes 40 rechazadas, expresadas en un 38 y 62%, respectivamente. Esto nos demuestra el siguiente gráfico:



Dentro de las 24 sentencias acogidas por el tribunal dentro del procedimiento y del período que analizamos, 3 de ellas fueron dictadas con medidas reparatorias no solicitadas por el demandante en su denuncia, lo que corresponde al 13% de las sentencias favorables para el actor. El restante 87% corresponde a sentencias favorables sin medida alguna, lo que demostramos en el siguiente cuadro:

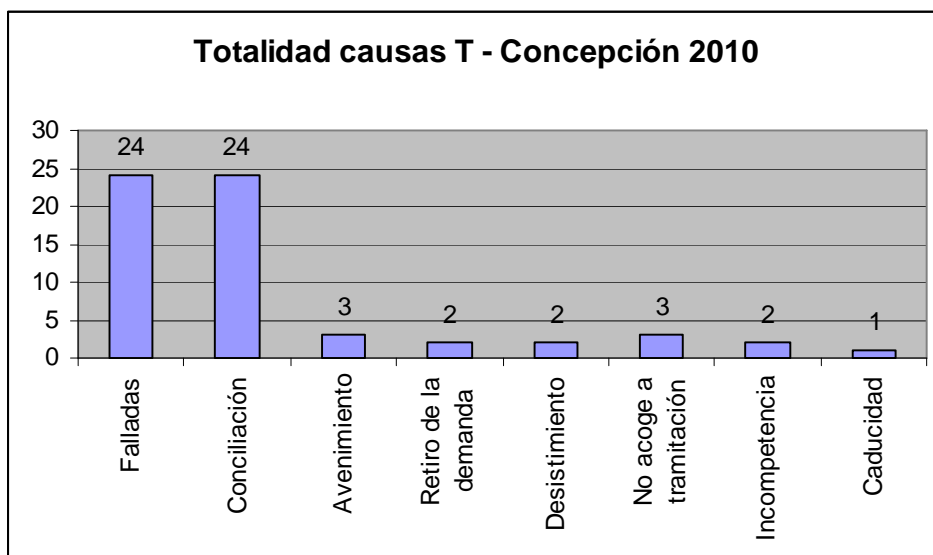
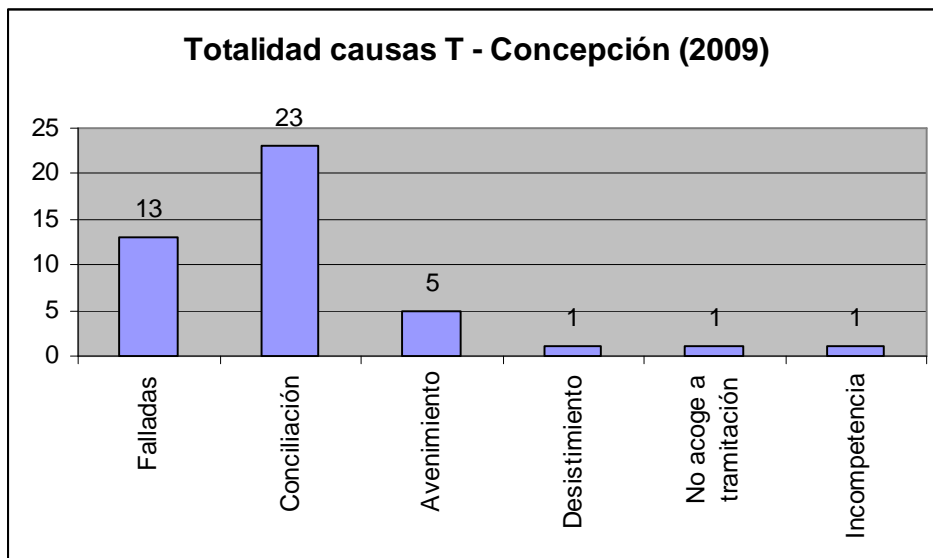


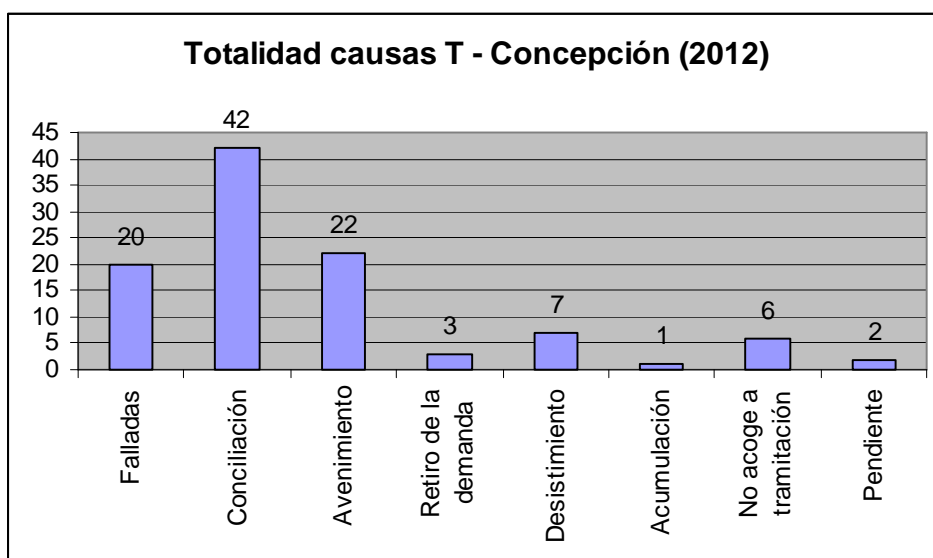
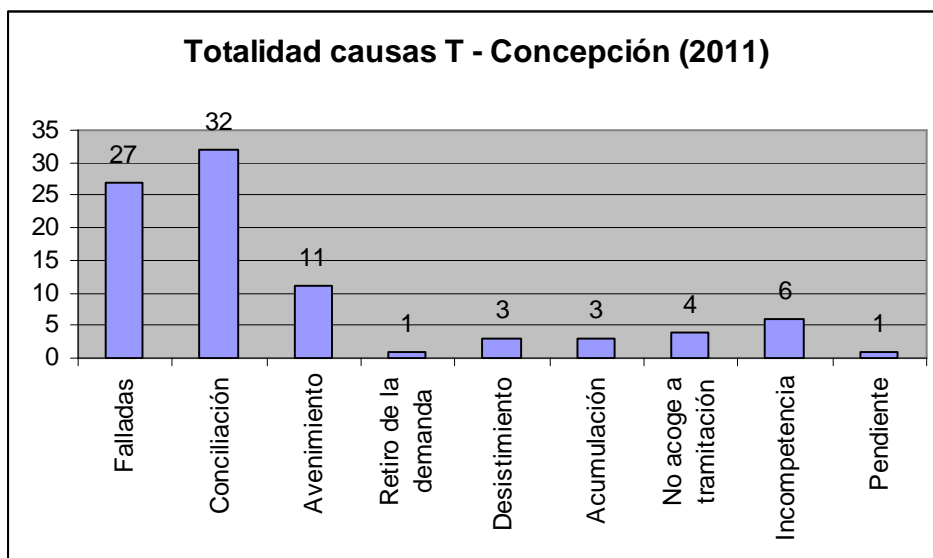
Para finalizar con el análisis de este tribunal hay que mencionar que de las tres sentencias que contuvieron medidas reparatorias no solicitadas en ningún momento por el denunciante en su demanda, ninguna fue recurrida de nulidad por la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo respecto a estas medidas.

vi) Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción

Los gráficos que se desglosan a continuación nos hacen notar la totalidad de causas que se tramitaron año a año en el Tribunal penquista. Hay que destacar el aumento paulatino de las causas ingresadas a conocimiento del

Juzgado, que si bien no es uniforme, demuestra un importante crecimiento entre el año de implementación y el último de esta muestra:





El próximo gráfico da a conocer la totalidad de causas de tutela de derechos

fundamentales de los trabajadores que se tramitaron por el Juzgado de Letras del Trabajo de la ciudad de Concepción entre los años 2009 y 2012. De un total de **296** causas seguidas ante este tribunal, estos son los resultados:

84 de ellas fueron falladas;

121 terminaron por conciliación;

41 en avenimiento;

En 6 se retiró la demanda;

13 en desistimiento

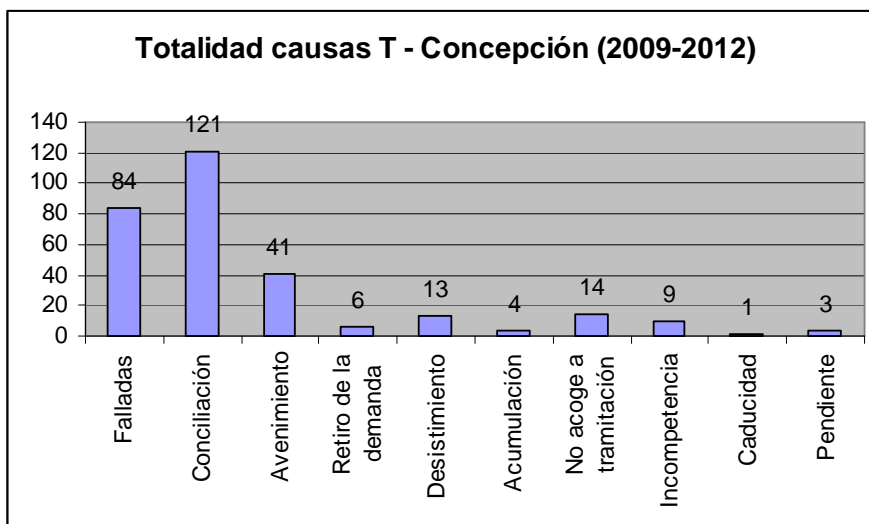
4 fueron acumuladas a otras causas;

14 no fueron acogidas a tramitación;

En 9 el tribunal se declaró incompetente;

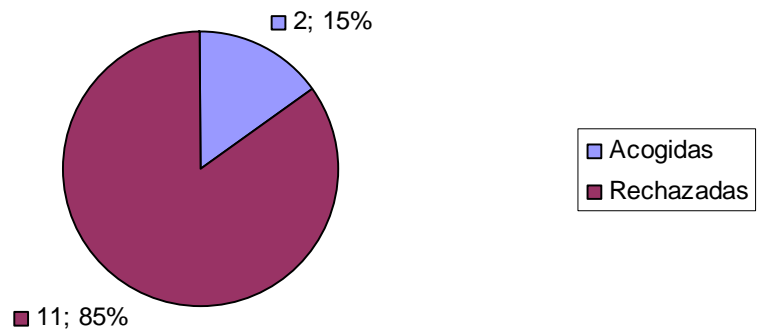
1 por caducidad; y

3 pendientes de terminación a la fecha:

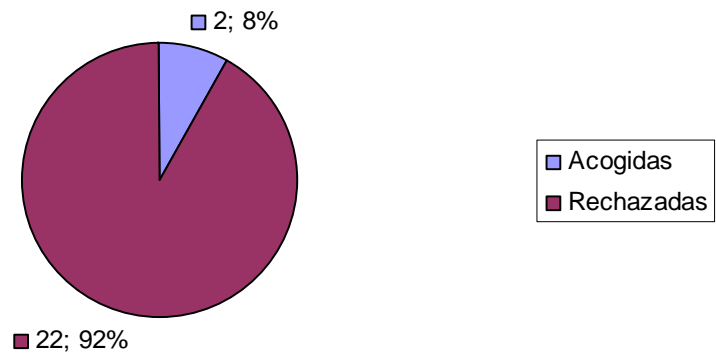


Los cuadros que se muestran a continuación (6-9), respecto a cada uno de los años analizados, tienen su fundamento en las causas falladas dentro del procedimiento en comento por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. Se puede observar el bajo porcentaje de sentencias acogidas, siendo su punto más alto el 25% del año 2012, mientras su correlativo no baja de un 75%:

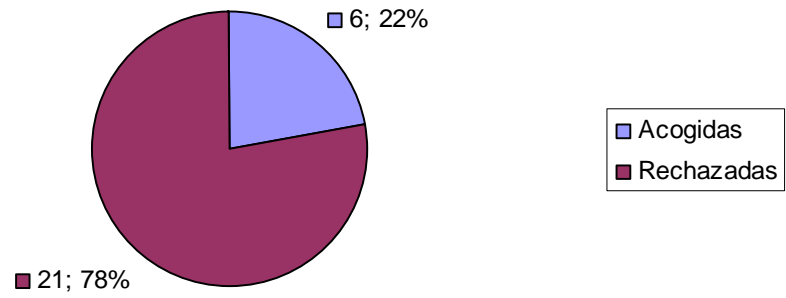
Causas T falladas (Total 13) - Concepción 2009



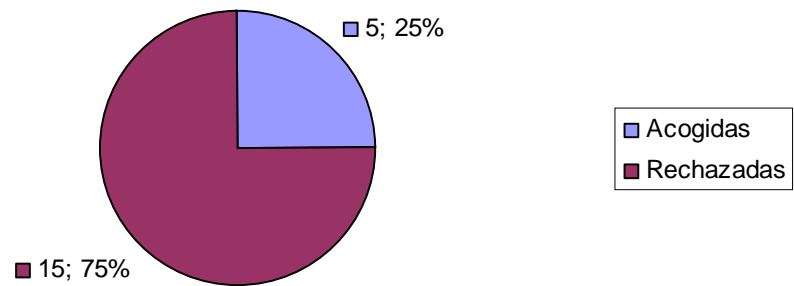
Causas T falladas (Total 24) - Concepción 2010



Causas T falladas (Total 27) - Concepción 2011

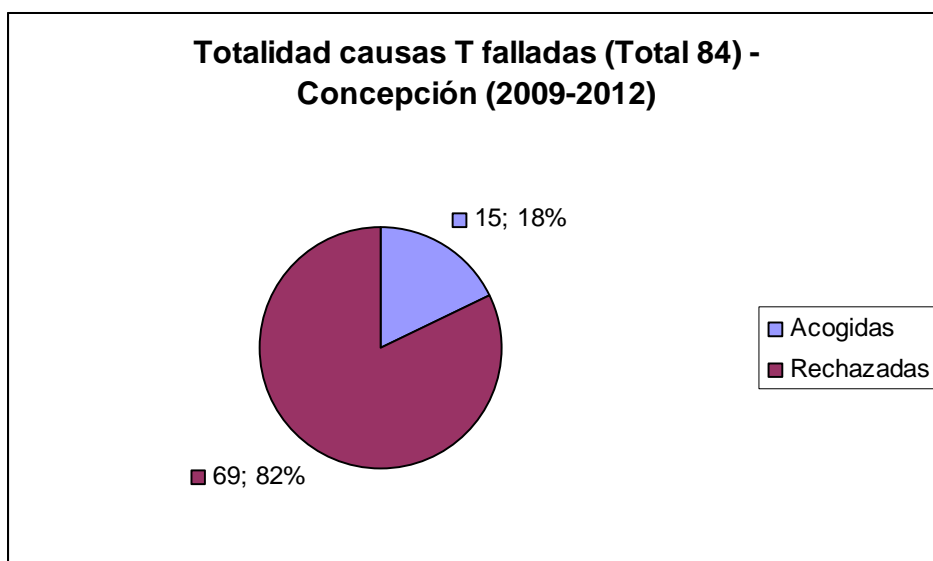


Causas T falladas (Total 20) - Concepción 2012

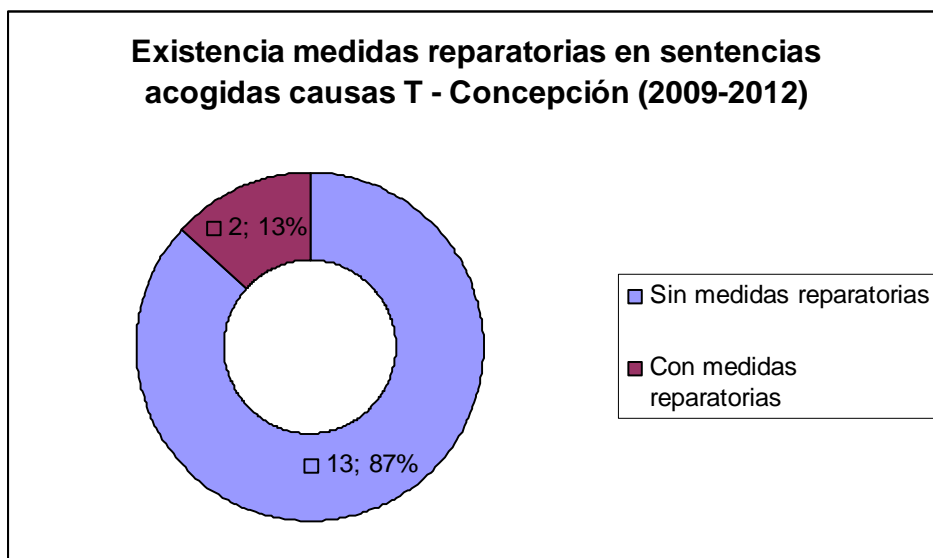


De esta manera, de la totalidad de causas T falladas durante el período

comprendido entre los años 2009-2012, sólo 15 de ellas fueron acogidas mientras las restantes 69 rechazadas, expresadas en un 18 y 82%, respectivamente, como acreditamos en el gráfico N° 10:



Dentro de las 15 sentencias acogidas por el tribunal dentro del procedimiento y del período que analizamos, sólo 2 de ellas fueron dictadas con medidas reparatorias no solicitadas por el demandante en su denuncia, lo que corresponde al 13% de las sentencias favorables para el actor. El restante 87% corresponde a sentencias favorables sin medida alguna:



Para finalizar con el análisis de este tribunal hay que mencionar que de las dos sentencias que contuvieron medidas reparatorias no solicitadas en ningún momento por el denunciante en su demanda, sólo una de ellas fue recurrida de nulidad por la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo respecto a estas medidas. Tal es el caso de la causa T- 33-2012.

vii) Totalidad de causas de tutela de derechos fundamentales tramitadas ante todos los tribunales analizados en el período 2009-2012.

A continuación se muestra la totalidad de causas enmarcadas dentro del

procedimiento de tutela de derechos fundamentales (causas T) tramitadas ante todos los tribunales mencionados a lo largo de este capítulo, durante el período comprendido entre los años 2009 y 2012. De un total de **4489** causas seguidas ante todos los juzgados señalados, estos son los resultados:

1194 de ellas fueron falladas;

2574 terminaron por conciliación;

403 en avenimiento;

En 39 se retiró la demanda;

157 en desistimiento

55 fueron acumuladas a otras causas;

276 no fueron acogidas a tramitación;

En 84 el tribunal se declaró incompetente;

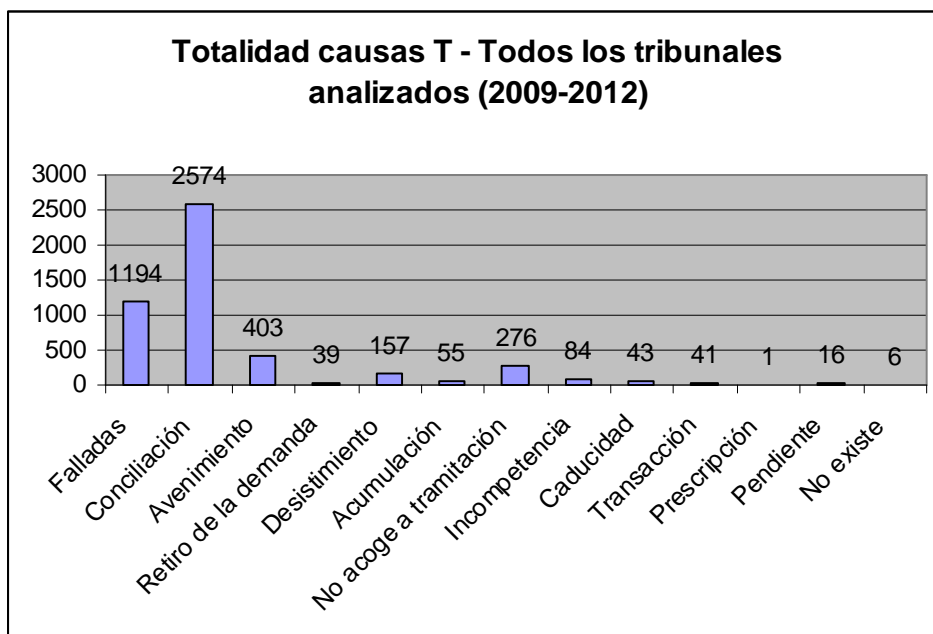
43 por caducidad;

41 en transacción;

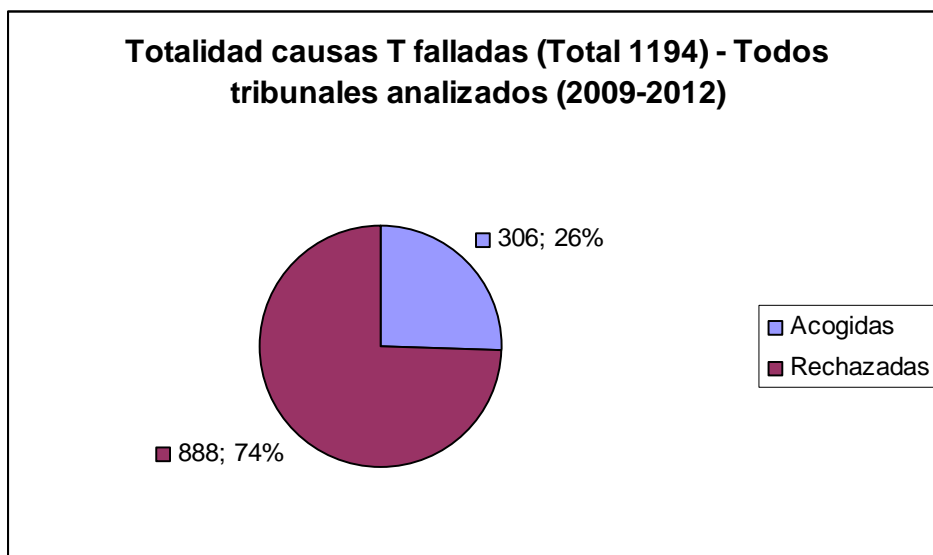
1 por prescripción;

16 pendientes de terminación a la fecha; y

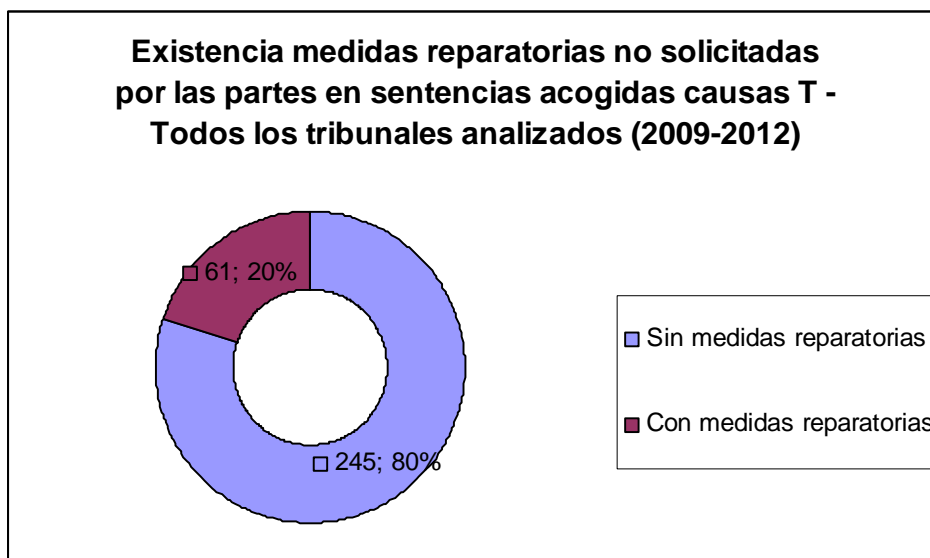
6 no existen en la página web del Poder Judicial:



Continuando con el análisis, de un total de 1194 causas que fueron falladas por todos los tribunales en el período en comento, 306 fueron acogidas y 888 rechazadas, lo que corresponde a al 26 y 74%, respectivamente.



Dentro de las 306 sentencias acogidas por el tribunal dentro del procedimiento y del período que analizamos, sólo 61 de ellas fueron dictadas con medidas reparatorias no solicitadas por el demandante en su denuncia, lo que corresponde al 20% de las sentencias favorables para el actor. El restante 80% corresponde a sentencias favorables sin medida alguna:



Y de las 61 sentencias que contuvieron medidas reparatorias no solicitadas en ningún momento por el denunciante en su demanda, sólo 9 de ellas fueron recurridas de nulidad por la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo respecto a estas medidas. Se mencionaron en cada uno de los tribunales analizados y se mostrarán próximamente, debido a la importancia que le otorgamos, mediante planillas.

II.- Causas denuncia prácticas antisindicales o causas S

Debido al menor número de causas no se expondrán los resultados año a año sino que sólo en la totalidad de las mismas dentro del período que

estamos analizando (2009-2012)

i) Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta

El siguiente cuadro nos muestra la totalidad de causas referidas a prácticas anti sindicales tramitadas ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta entre los años 2009 y 2012. De un total de **47** causas seguidas ante este tribunal, estos son los resultados:

24 de ellas fueron falladas;

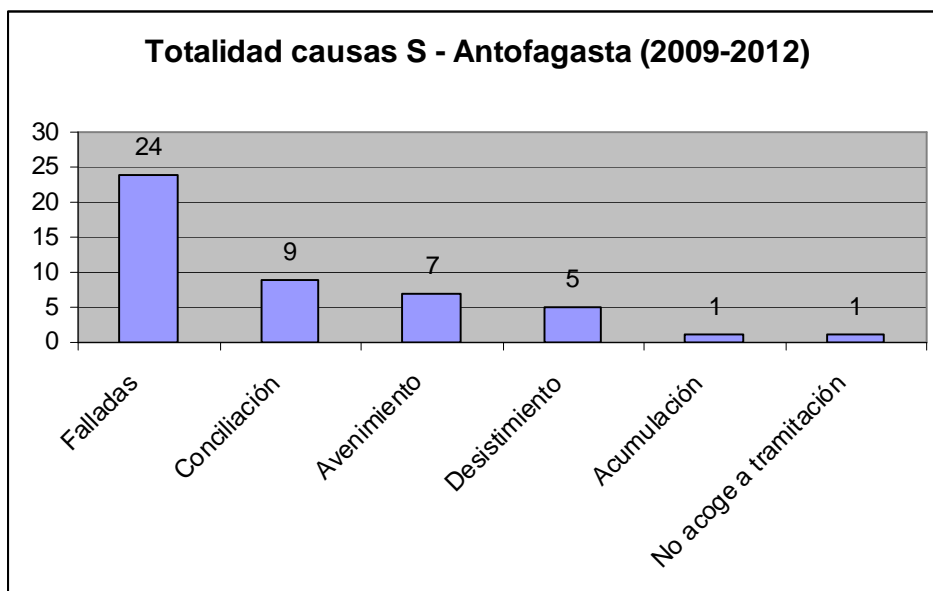
9 terminaron por conciliación;

7 en avenimiento;

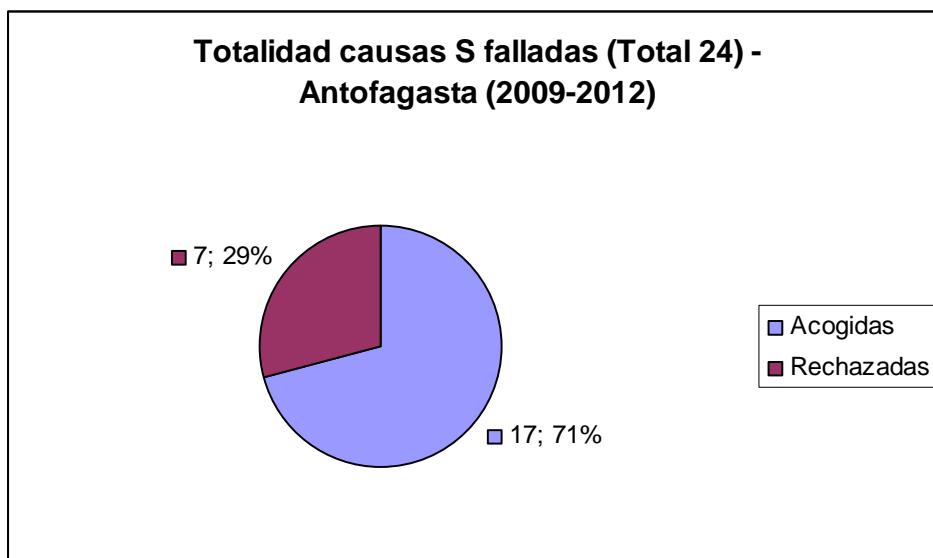
5 por desistimiento;

1 fue acumulada a otra causa; y

1 no fue acogida a tramitación:



De esta manera, de la totalidad de causas S falladas durante el período comprendido entre los años 2009-2012, 17 de ellas fueron acogidas mientras las restantes 7 rechazadas, expresadas en un 71 y 29%, respectivamente. Como se puede notar en el siguiente cuadro que nos grafica lo nombrado, se da la situación inversa a lo ocurrido en las causas T donde primaban las rechazadas por sobre las acogidas:



Pues bien, dentro de las 17 sentencias acogidas por el tribunal dentro del procedimiento y del período que analizamos, ninguna de ellas fue dictada con medidas reparatorias.

ii) Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso

El siguiente cuadro nos muestra la totalidad de causas referidas a prácticas anti sindicales tramitadas ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso entre los años 2009 y 2012. De un total de **84** causas seguidas ante este tribunal, estos son los resultados:

53 de ellas fueron falladas;

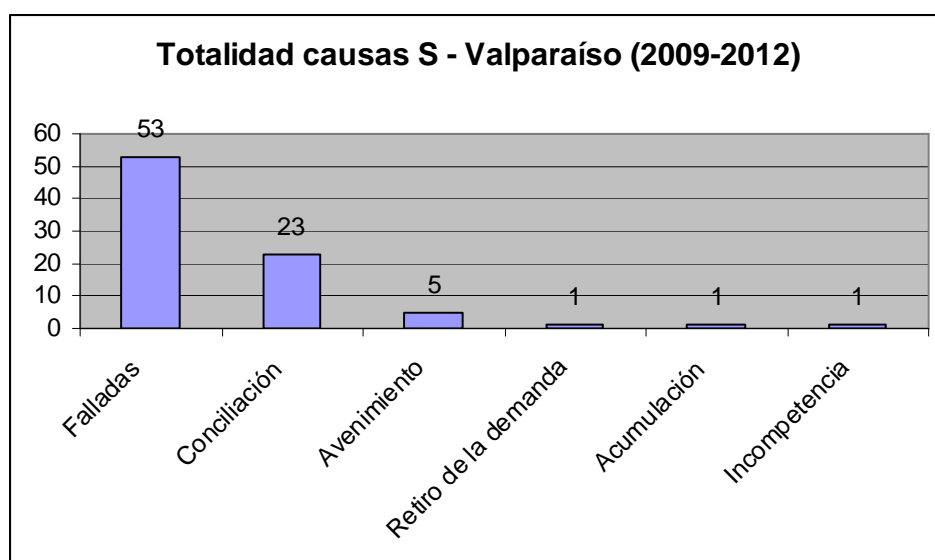
23 terminaron por conciliación;

5 en avenimiento;

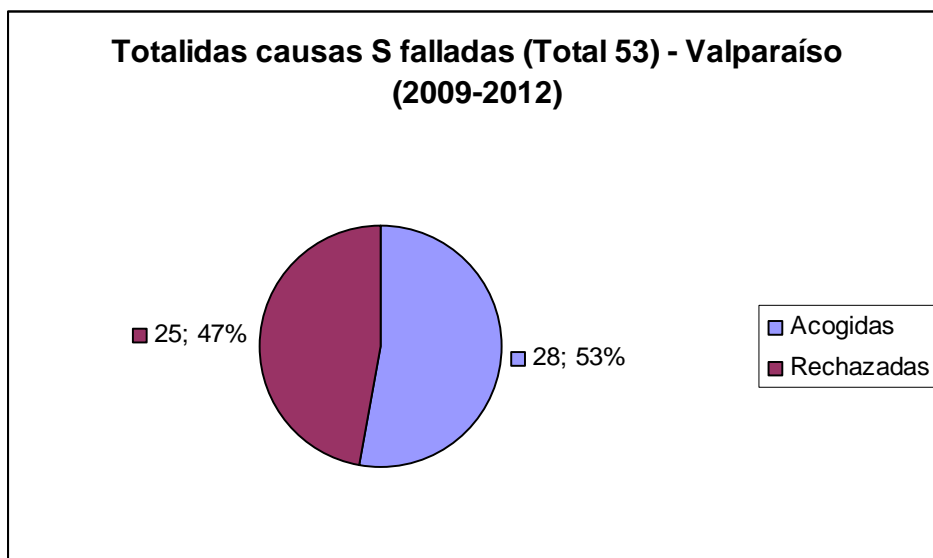
En 1 de ellas se retiró la demanda;

1 fue acumulada a otra causa; y

En 1 el tribunal se declaró incompetente:



Sumando totalidad de causas S falladas durante el período comprendido entre los años 2009-2012, 28 de ellas fueron acogidas mientras las restantes 25 rechazadas, expresadas en un 53 y 47%, respectivamente, dando a conocer un eventual empate entre ambas opciones. El gráfico siguiente así lo muestra:



Dentro de las 28 sentencias acogidas por el tribunal dentro del procedimiento en comento, en ninguna de ellas se dictaron medidas reparatorias.

iii) **Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago**

El siguiente cuadro nos muestra la totalidad de causas referidas a prácticas anti sindicales tramitadas ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago entre los años 2009 y 2012. De un total de **287** causas seguidas ante este tribunal, estos son los resultados:

92 de ellas fueron falladas;

126 terminaron por conciliación;

16 de ellas no fueron acogidas a tramitación;

10 en avenimiento;

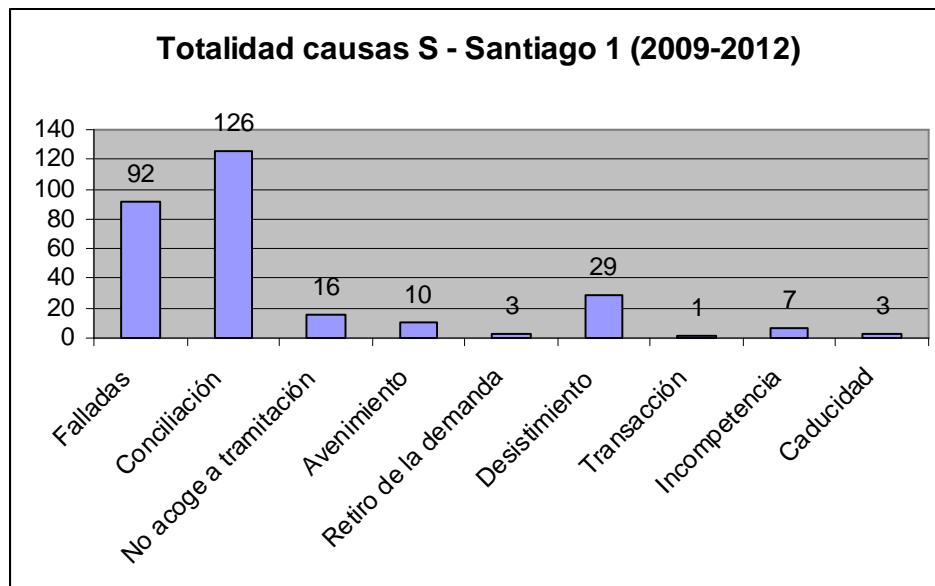
En 3 de ellas se retiró la demanda;

29 en desistimiento;

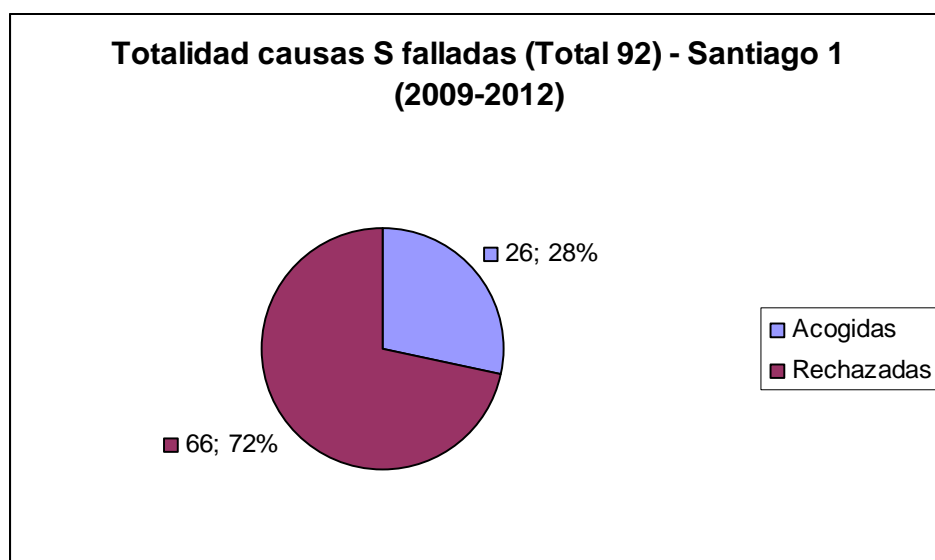
1 por transacción;

En 7 el tribunal se declaró incompetente; y

3 por caducidad



Sumando la totalidad de causas S falladas durante el período comprendido entre los años 2009-2012, 26 de ellas fueron acogidas mientras las restantes 66 rechazadas, expresadas en un 28 y 72%, respectivamente. El gráfico así lo muestra:



Dentro de las 26 sentencias acogidas por el tribunal dentro del procedimiento en comento, en ninguna de ellas se dictaron medidas reparatorias.

iv) Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

El siguiente cuadro nos muestra la totalidad de causas referidas a prácticas

anti sindicales tramitadas ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago entre los años 2009 y 2012. De un total de 287 causas seguidas ante este tribunal, estos son los resultados:

89 de ellas fueron falladas;

130 terminaron por conciliación;

13 de ellas no fueron acogidas a tramitación;

9 en avenimiento;

En 4 de ellas se retiró la demanda;

27 en desistimiento

3 fueron acumuladas a otras causas;

2 por transacción;

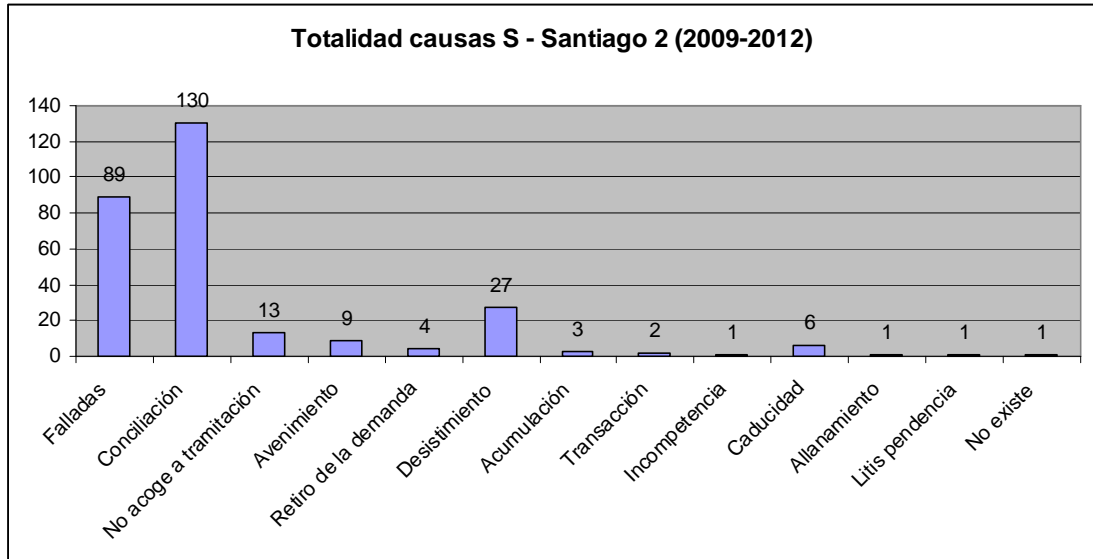
En 1 el tribunal se declaró incompetente; y

6 por caducidad;

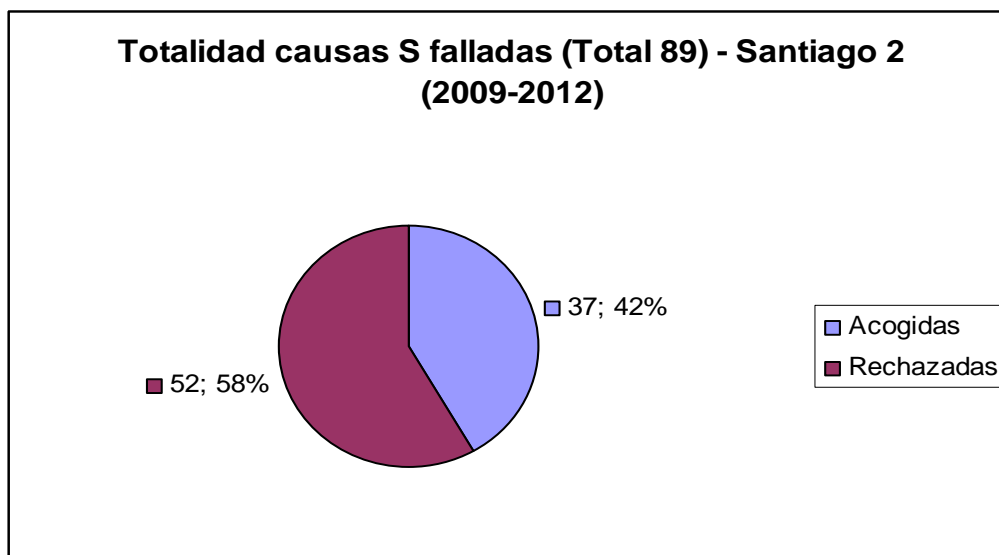
1 por allanamiento;

1 por litispendencia; y

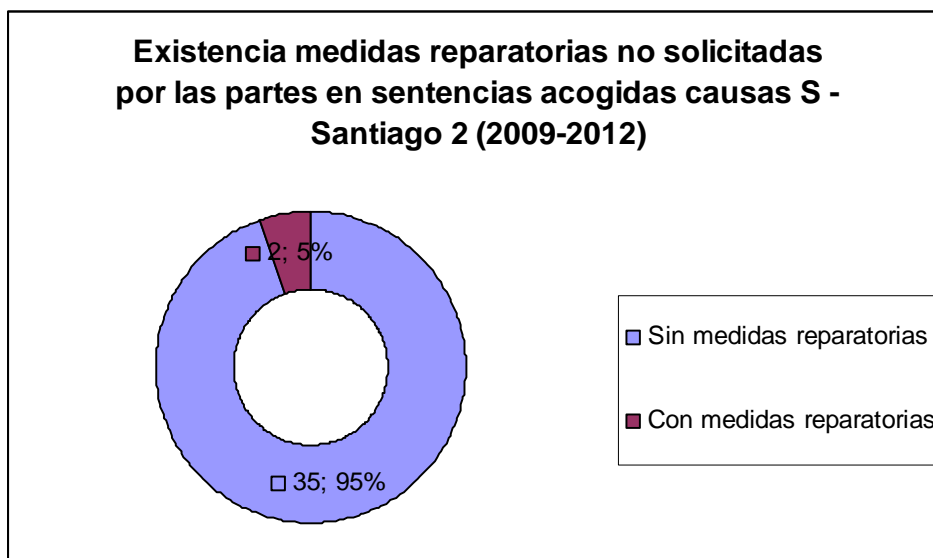
1 no existe en la página web del Poder Judicial.



Sumando totalidad de causas S falladas durante el período comprendido entre los años 2009-2012, 37 de ellas fueron acogidas mientras las restantes 52 rechazadas, expresadas en un 42 y 58%, respectivamente. El gráfico así lo muestra:



Dentro de las 37 sentencias acogidas por el tribunal dentro del procedimiento en comento, en sólo 2 de ellas se dictaron medidas reparatorias que en ningún momento fueron solicitadas por el actor en su denuncia, lo que corresponde al 5% de las sentencia favorables para el denunciante. El restante 95% corresponde a sentencias favorables sin medida de este tipo alguna:



Hay que mencionar que hay dos causas más en las que el tribunal dictó medidas reparatorias, pero por existir problemas en la página web del Poder Judicial con los documentos que contienen las respectivas denuncias, no podemos constatar que hayan sido pedidas o no por los denunciantes. Tales causas son las S-32-2011 y S-39-2011, siendo la primera de ellas recurrida de nulidad por la causal letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, provocando el rechazo del sentenciador en la resolución del mismo.

v) Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel

El siguiente cuadro nos muestra la totalidad de causas referidas a prácticas

anti sindicales tramitadas ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel entre los años 2009 y 2012. De un total de **31** causas seguidas ante este tribunal, estos son los resultados:

8 de ellas fueron falladas;

14 terminaron por conciliación;

2 no fueron acogidas a tramitación;

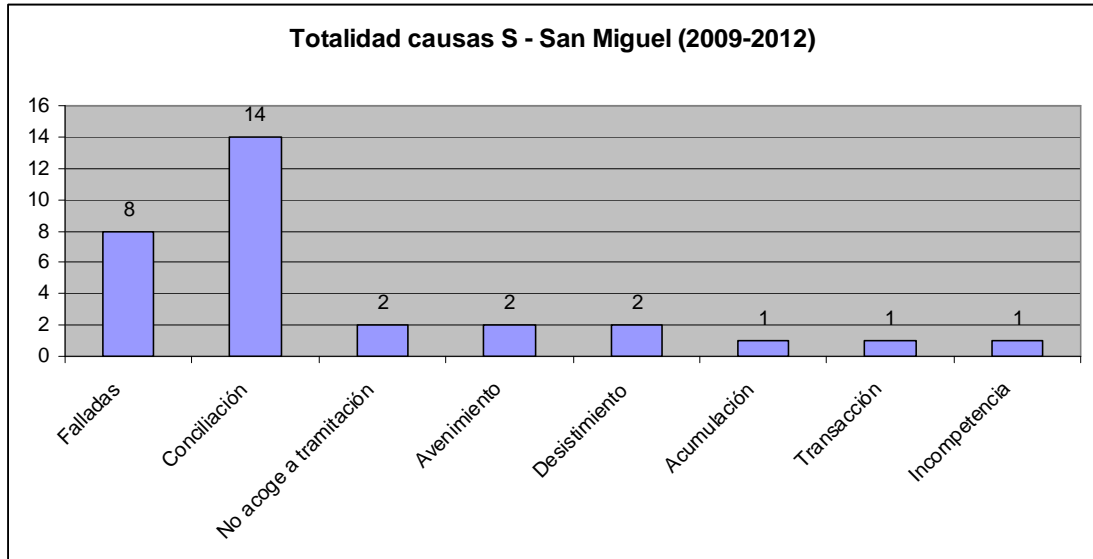
2 en avenimiento;

2 por desistimiento;

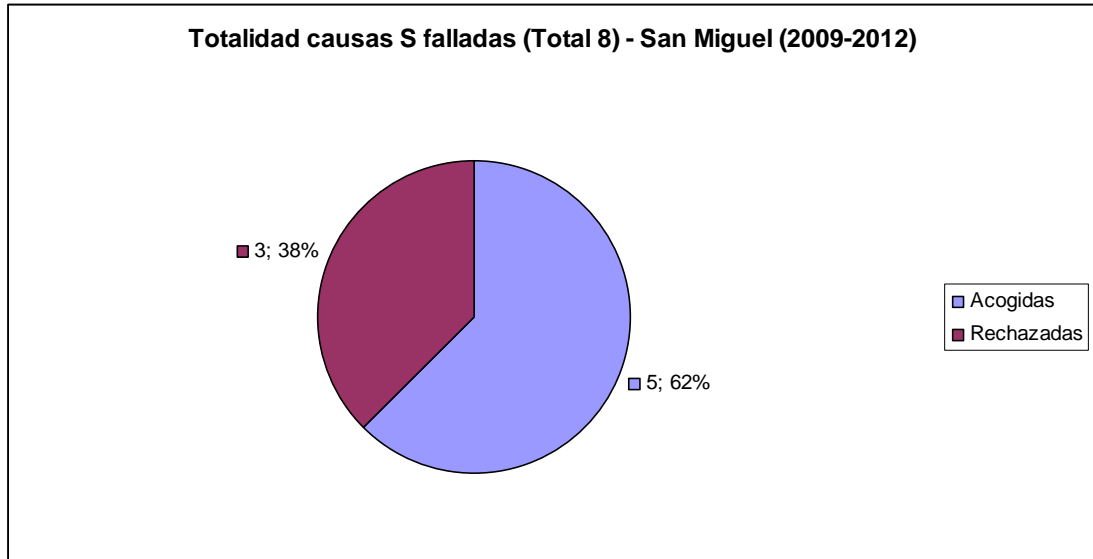
1 fue acumulada a otra causa;

1 por transacción; y

En 1 de ellas el tribunal se declaró incompetente:



De esta manera, de la totalidad de causas S falladas durante el período comprendido entre los años 2009-2012, 5 de ellas fueron acogidas mientras las restantes 3 rechazadas, expresadas en un 62 y 38%, respectivamente. Cabe destacar que las 5 sentencias acogidas no contuvieron medidas reparatorias no solicitadas por el actor.



vi) Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción

El siguiente cuadro nos muestra la totalidad de causas referidas a prácticas anti sindicales tramitadas ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción entre los años 2009 y 2012. Cabe recalcar que el año 2009 no hubo causas. De un total de **28** causas seguidas ante este tribunal, estos son los resultados:

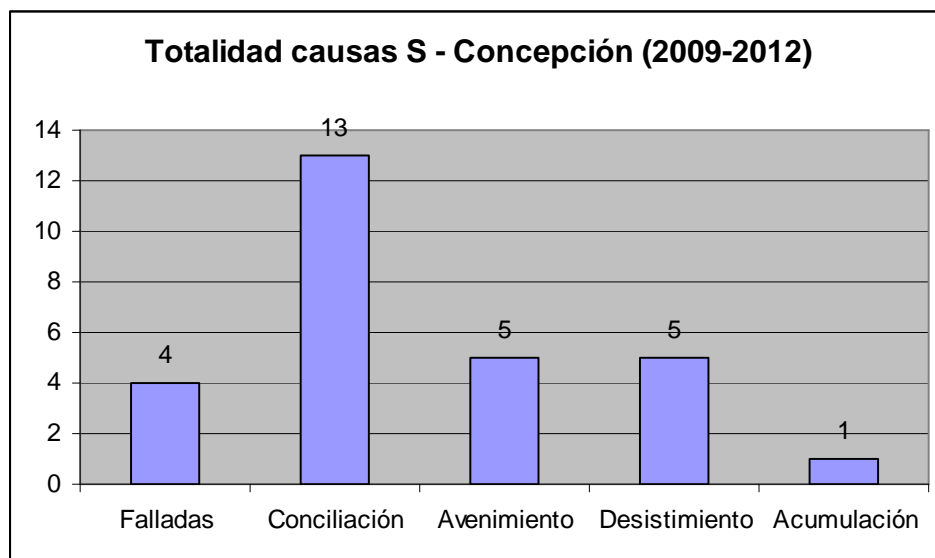
4 de ellas fueron falladas;

13 terminaron por conciliación;

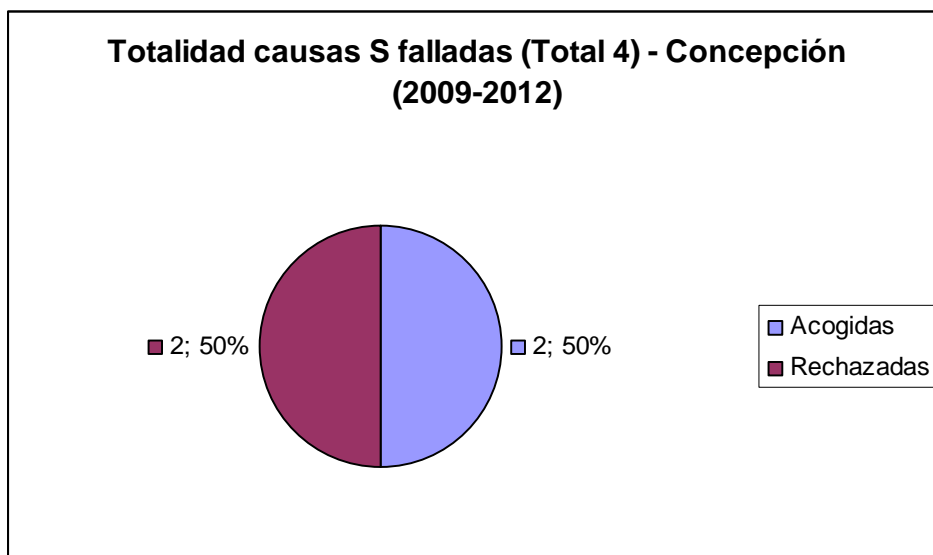
5 en avenimiento;

5 por desistimiento; y

1 fue acumulada a otra causa:



De esta manera, de la totalidad de causas S falladas durante el período comprendido entre los años 2009-2012, 2 de ellas fueron acogidas mientras las restantes 2 rechazadas, expresadas en un 50% por lado. Cabe destacar que las 2 sentencias acogidas no contuvieron medidas reparatorias no solicitadas por el respectivo actor:



vii) Totalidad de causas de denuncia de prácticas antisindicales tramitadas ante todos los tribunales analizados en el período 2009-2012.

A continuación se muestra la totalidad de causas enmarcadas dentro del procedimiento de denuncia por prácticas antisindicales tramitadas ante todos los tribunales mencionados a lo largo de este capítulo, durante el período comprendido entre los años 2009 y 2012. De un total de **764** causas seguidas ante todos los juzgados señalados, estos son los resultados:

270 de ellas fueron falladas;

315 terminaron por conciliación;

38 en avenimiento;

En 8 se retiró la demanda;

68 en desistimiento

7 fueron acumuladas a otras causas;

32 no fueron acogidas a tramitación;

En 10 el tribunal se declaró incompetente;

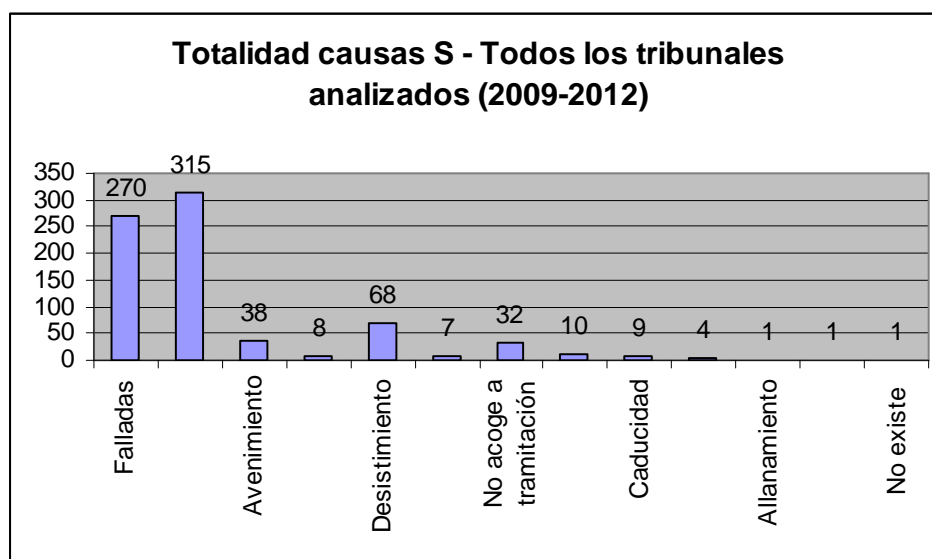
9 por caducidad;

4 por transacción;

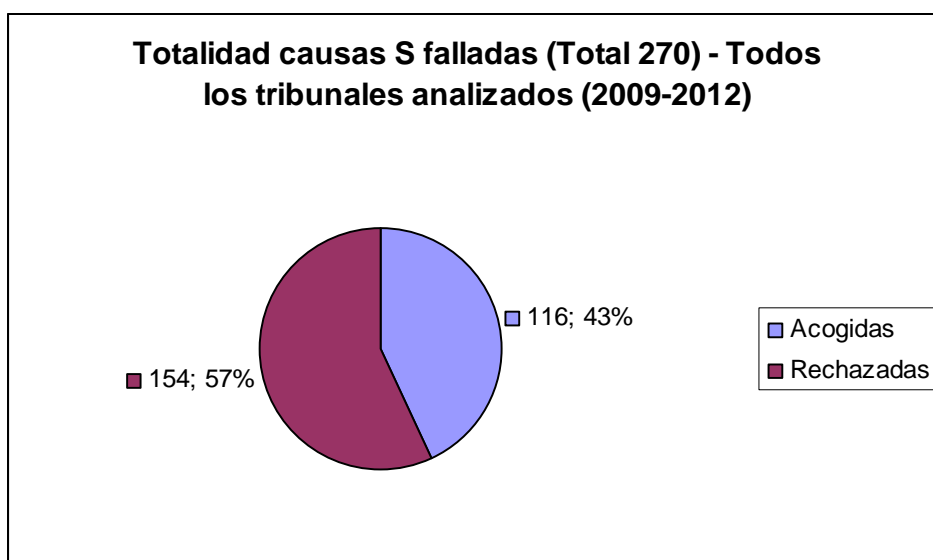
1 por allanamiento;

1 por litispendencia; y

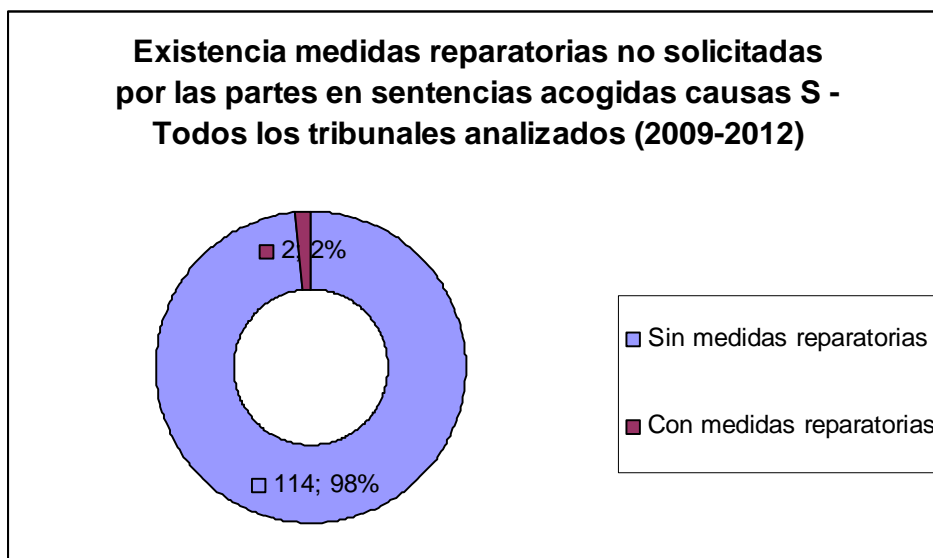
1 no existe en la página web del Poder Judicial:



Continuando con el análisis, de un total de 270 causas que fueron falladas por todos los tribunales en el período en comento, 116 fueron acogidas y 154 rechazadas, lo que corresponde a al 43y 57%, respectivamente:



Y de las 116 causas acogidas en sólo 2 de ellas se dictaron medidas reparatorias no pedidas en ningún momento por el denunciante en sus escritos originales. El siguiente gráfico nos demuestra que las que contuvieron tales medidas sólo corresponden al 2% de las sentencias favorables para el denunciante:



Para finalizar debemos mencionar que de las 2 sentencias que contuvieron medidas reparatorias no solicitadas por el actor, ninguna fue recurrida de nulidad por la causal que hemos comentado a lo largo de todo este trabajo.

b) Breve exposición de la aplicación en los hechos de los tribunales superiores de justicia respecto a la resolución de recursos de unificación de jurisprudencia presentados.

Los siguientes cuadros nos demuestran la cantidad de Recursos de Unificación de Jurisprudencia que se presentaron en causas de tutela de derechos fundamentales o causas T y de denuncia por prácticas antisindicales o causas S durante el período 2009-2012 ante los tribunales

que hemos analizado a lo largo de este trabajo.

a) Causas T

En **causas T** se dedujeron un total de 122 recursos de unificación, sin importar la causal esgrimida por el recurrente. El año 2011 fue el período en que en más ocasiones se solicitó la participación de la Corte Suprema para solucionar un conflicto, llegando a la cantidad de 42 recursos. Por su parte, el año 2009 fue el momento en que menos métodos de impugnación se dedujeron, con sólo 8 recursos.

De los 122 Recursos de Unificación de Jurisprudencia presentados, sólo 9 de ellos fueron acogidos. (sin distinción de causal).

CAUSAS T (Tribunal y N°)	2009	2010	2011	2012	ACOGIDOS
Antofagasta (3)	-	1	1	1	-
Valparaíso (22)	3	3	10	6	4
Santiago I (42)	4	7	15	16	1
Santiago II (38)	1	14	7	16	4
San Miguel (no hubo)	-	-	-	-	-
Concepción (17)	-	8	9	-	-

TOTAL: 122 8 33 42 39 9

Los recursos de unificación de jurisprudencia acogidos son los siguientes:

Valparaíso: T-83-2010, T-8-2011, T-36-2011, T-92-2011

Santiago I: T-99-2012

Santiago II: T-33-2010, T-78-2010, T-191-2010, T-350-2011

b) Causas S

En **causas S** se dedujeron un total de 28 recursos de unificación, sin importar la causal esgrimida por el recurrente. El año 2011, al igual que en el cuadro anterior, fue el período en que en más ocasiones se solicitó la participación de la Corte Suprema para solucionar un conflicto, llegando a la cantidad de 12 recursos. Por su parte, y en idéntica situación, fue el año 2009 el momento en que menos métodos de impugnación se dedujeron, con sólo 2 recursos.

De los 28 Recursos de Unificación de Jurisprudencia presentados, sólo 4 de ellos fueron acogidos. (sin distinción de causal).

CAUSAS S (Tribunal y N°)	2009	2010	2011	2012	ACOGIDOS
Antofagasta (3)	-	-	1	2	-
Valparaíso (1)	-	1	-	-	-
Santiago I (12)	2	2	7	1	3
Santiago II (12)	-	2	4	6	1
San Miguel (no hubo)	-	-	-	-	-
Concepción (no hubo)	-	-	-	-	-
TOTAL: 28	2	5	12	9	4

Los recursos de unificación de jurisprudencia acogidos son los siguientes:

Santiago I: S-34-2011, S-83-2011, S-57-2012

Santiago II: S-30-2010

4.3) Resumen y exposición de 17 sentencias seleccionadas con medidas reparatorias no solicitadas por el actor en escritos originales: todos los casos (9) por las que se recurrió de nulidad por la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo.

En este apartado mostraremos todas las sentencias en las cuales se dictaron medidas reparatorias no solicitadas en los escritos originales por el denunciante y por las cuales el denunciado dedujo recurso de nulidad por la

causal letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, ya sean referidas a causas T o S, además de otros casos en que no se recurrió por la causal mencionada, pero que, sin embargo, el tribunal otorgó medidas reparatorias no pedidas en ningún momento, con la finalidad de exponer algunas situaciones en que se manifiesta un determinado comportamiento del juez. Para lograr este fin, desglosaremos algunos de las causas mencionadas mediante planillas que contienen lo esencial para distinguir este contexto. Si se desea ahondar más, invitamos a los lectores a visitar el portal en internet del Poder Judicial (www.pjud.cl), lugar desde donde obtuvimos toda esta información, con los RIT o RUC de las respectivas causas. Para finalizar este punto se individualizan todas las sentencias acogidas de todos los tribunales analizados entre los años 2009-2012 que contienen medidas reparatorias en ningún momento pedidas por las partes en las respectivas denuncias.

1)

Tribunal	Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso
RIT / RUC	T – 2 – 2009 / 09- 4-0009341-2
Caratulado	BARCKHAHN con CORPORACION COLEGIO ALEMAN DE VALPARAISO
Peticiones Concretas Denunciante	<p>“acogerla a tramitación y, en definitiva declarar:</p> <p>I) Que mi despido es improcedente e infundado, pues la causal invocada para poner término a mi relación laboral es inexistente;</p> <p>II) Que la demandada debe pagarme las prestaciones e indemnizaciones referidas en el capítulo III.- PRESTACIONES DEMANDADAS, con sus incrementos, en su caso, según el siguiente detalle: (...)</p> <p>PRESTACIONES DEMANDADAS:</p> <p>a) Indemnización por años de servicios, por 19 años y 9 meses de trabajo, con la limitación de 11 meses, por la suma de \$14.149.091.- pesos, aumentada en un 30%.</p> <p>b) Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, equivalente a la suma de un 1.286.281.- pesos.</p> <p>c) Feriado legal proporcional por el año 2008, por la suma que determine S.S..</p> <p>d) Feriado progresivo regulado en el artículo 68 del Código del Trabajo, el que, además, se ve respaldado por un acuerdo alcanzado por la demandada con el Sindicato del Colegio, que se hizo extensible a todos los profesores, como en mi caso, en virtud del cual se reconocía y concedía 1 día adicional de feriado acumulable cada 2 años, a partir del 10 año trabajando, mejorando el beneficio mínimo legal del artículo 68 en comento. Ello determina que se me adeude un feriado progresivo, por todo el tiempo trabajado, que suma 1, 2, 3, 4 días adicionales de feriado a partir del año 12, 14, 16 y 18 de trabajo para mi ex empleador, a la suma que S.S. determine en justicia y en conformidad a la ley.</p> <p>e) A título de pago especial, conforme al artículo 75 del Código del Trabajo, la remuneración mensual correspondiente a los meses de enero y febrero de 2009, ascendente a la cantidad de \$2.572.562.- pesos.</p> <p>f) Mis remuneraciones mensuales, por 21 días trabajados en el mes de noviembre de 2008, ascendente a la suma de \$900.397.- pesos, o la suma que S.S. determine en justicia y en conformidad a la ley.</p> <p>g) Bono Especial pagadero en cada diciembre, equivalente a medio sueldo bruto mensual , por la suma de \$6.403.140.- pesos, empleador, o la suma que S.S. determine en justicia y en conformidad a la ley.</p> <p>III) Que todas estas indemnizaciones y pagos demandados, deberán reajustarse y devengarán los intereses establecidos en el Código del Trabajo desde la fecha de interposición de esta demanda y hasta el día de su pago efectivo.</p> <p>IV) Que la demandada deberá pagar las costas de esta causa.”</p>
Resolución y lo otorgado por el tribunal del trabajo	<p>Que se acoge la demanda interpuesta por VERA BARCKHAHN THOMAS en contra de la CORPORACIÓN DEL COLEGIO ALEMÁN DE VALPARAÍSO, representada por don PETER FLIEGEL MESSNER, Presidente de dicha institución, y en consecuencia:</p> <p>I.- Se declara que el despido efectuado por la CORPORACIÓN DEL COLEGIO ALEMÁN DE VALPARAÍSO ha sido con vulneración de la garantía de no discriminación que asistía a doña VERA BARCKHAHN THOMAS por lo que la referida Corporación deberá pagar a la actora las siguientes</p>

	<p>indemnizaciones:</p> <p>a.- El recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicios que ascendió a la suma de \$14.149.091 ya pagada con anterioridad a esta fecha en la audiencia preparatoria, esto es, la suma de \$4.244.427.</p> <p>b.- Indemnización por feriado proporcional correspondiente al periodo que media entre el 1 de marzo de 2008 y el 21 de noviembre de 2008, por la suma de \$771.768.</p> <p>c.- Indemnización especial a que se refiere el artículo 87 de la Ley 19.070, estatuto docente, correspondiente al total de las remuneraciones entre el 21 de noviembre de 2008 y febrero de 2009, esto es \$2.953.046.</p> <p>d.- Indemnización sancionatoria especial del artículo 489 del Código del Trabajo, por la suma de \$10.290.248, correspondientes a ocho meses de remuneración.</p> <p>Las cantidades ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses que se indican en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.</p> <p>II.- La Corporación del Colegio Alemán de Valparaíso, vencida deberá, además, dentro de un plazo no superior a dos meses, contados desde que la presente sentencia adquiera el carácter de ejecutoriada, realizar en su establecimiento, como actividad extra-programática, una jornada especial de reflexión sobre el tema de discriminación y a la que deberá convocar a todos los miembros de la comunidad escolar, incluyendo padres y apoderados, profesores, personal no docente y alumnos.</p> <p>III.- Que, no se hace lugar a la demanda en cuanto por ella se persigue el pago de indemnización por años de servicio, feriado progresivo y pago especial del artículo 75 del Código del Trabajo.</p> <p>IV.- Que, no se condena a la Corporación del Colegio Alemán de Valparaíso, al pago de las costas de la causa, al no haber sido totalmente vencida.</p>
Nulidad causal letra e)	Si
Resolución Corte Apelaciones	Acogida por una causal distinta de la letra e) del art. 478
Unificación Jurisprudencia	No
Resolución Corte Suprema	No aplica

2)

Tribunal	Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso
-----------------	---

RIT / RUC	T – 103 – 2012 / 12- 4-0018946-1
Caratula	ALVAREZ con REPUBLIC PARKING SYSTEM CHILE S.A.
Peticiones Concretas Denunciante	<p>“POR TANTO, En mérito de lo expuesto y dispuesto en las normas señaladas y demás normas pertinentes, ROGAMOS A S.S., se sirva tener por interpuesta denuncia por práctica antisindical en procedimiento de tutela de derechos fundamentales y nulidad de despido, en contra de nuestra ex-empleadora la empresa REPUBLIC PARKING SYSTEM CHILE S.A., representada por don Víctor Martínez Rivas, ambos ya individualizados, acogerla a tramitación y, en definitiva, declarar que:</p> <p>a) Las conductas de la demandada constituyeron prácticas antisindicales que lesiona la libertad sindical, por lo tanto nuestro despido no produjo efecto;</p> <p>b) Que el despido de Yazmín Álvarez Troncoso y de doña Doris Carvajal Carvajal, fue nulo, en razón de no haberse enterado íntegramente las cotizaciones previsionales de estas demandadas;</p> <p>c) Que se condene a la demandada al pago de las prestaciones e indemnizaciones señaladas en el cuerpo de este escrito; y</p> <p>d) Que, una vez ejecutoriada la sentencia, se remitan los antecedentes a la Dirección del Trabajo para los fines que dispone el artículo 294 bis del Código del Trabajo y para los efectos del artículo 4 de la ley 19.886, modificada por ley 20.238.</p> <p>En subsidio, solicitamos se declare:</p> <p>a) Que nuestro despido fue indebido, injustificado e improcedente;</p> <p>b) Que el despido de Yazmín Álvarez Troncoso y de doña Doris Carvajal Carvajal, fue nulo en razón de no haberse enterado de manera íntegra sus cotizaciones previsionales, y</p> <p>c) Que se condene a la demandada al pago de las prestaciones e indemnizaciones demandadas.</p> <p>Todo, lo anterior, con reajustes e intereses de conformidad a lo establecido en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, con expresa condena en costas.</p>
Resolución y lo otorgado por el tribunal del trabajo	<p>I. Que se acoge la denuncia por práctica antisindical, en procedimiento de tutela laboral, deducida por doña YASMÍN CATHERINE ÁLVAREZ TRONCOSO, por doña ISABEL ALEJANDRA VEGA ARANCIBIA y por doña DORIS ANDREA CARVAJAL CARVAJAL, en contra de su ex -empleadora, REPUBLIC PARKING SYSTEM CHILE S.A., representada legalmente por don JAVIER MARTÍNEZ RIVAS, todos ya individualizados y se declara que la denunciada incurrió en la práctica desleal de la letra A, del artículo 289, del Código del Trabajo y, en consecuencia, se condena a esta última a pagar una multa equivalente a 30 Unidades Tributarias Mensuales (UTM) a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a pagar a las denunciadas Sras. Álvarez y Vega la suma de \$ 265.000 correspondiente a la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo y la suma de \$1.590.000 por concepto de indemnización adicional para cada una y a la denunciante Sra. Carvajal la suma de \$378.750 por concepto de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo y la suma de \$ 2.272.500 correspondiente a la indemnización adicional, ello de conformidad a lo dispuesto en los artículos 162, inciso cuarto 292, 294 y 495 N ° 4, todos del Código del Trabajo.</p> <p>II. Que se rechazan las acciones de nulidad de despido y de cobro de cotizaciones.</p> <p>III. Que se omite pronunciamiento respecto de la acción de despido injustificado deducida en subsidio, por haberse acogido lo solicitado en lo principal</p>

		<p>IV. Que a las sumas anteriormente indicadas se les deberán aplicar los intereses y reajustes legales.</p> <p>V. Que se condena, además, a la denunciada, a realizar un curso a la Jefatura y trabajadores de la sucursal en donde prestaron servicios las denunciantes acerca de las organizaciones sindicales (Disposiciones generales, constitución, estatutos, directorio, asambleas, patrimonio, federaciones y confederaciones, prácticas antisindicales, disolución, etc.) dentro de los dos meses siguiente de aquel en que quede firme la sentencia, e informar la realización y término de dicho curso a la Inspección Comunal del Trabajo de Viña Del Mar, bajo apercibimiento de aplicarse una multa equivalente a 70 Unidades Tributarias Mensuales (UTM), ello de conformidad a lo dispuesto en el N ° 3 del artículo 495, en relación con el artículo 492, ambos del Código del Trabajo.</p> <p>VI. Que de persistir la práctica antisindical, se sancionará a la denunciada con una multa equivalente a 70 Unidades Tributarias Mensuales (UTM), ello atendido a lo previsto en el N ° 2 del artículo 495, en relación con el artículo 492, ambos del Código del Trabajo.</p> <p>VII. Que no se condena en costas a la denunciada por no haber sido totalmente vencida en este juicio.</p>
Nulidad causal letra e)		Ambas partes deducen nulidad pero solo el denunciante por la causal art. 478 letra e)
Resolución Apelaciones	Corte	Acogido recurso denunciante pero por una causal distinta de la letra e) del art. 478
Unificación Jurisprudencia		No
Resolución Suprema	Corte	No aplica

3)

Tribunal	2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
RIT / RUC	T – 49 – 2009 / 09- 4-0025334-7
Caratulado	TENDERO con LOTERIA DE CONCEPCION
Peticiones Denunciante	Concretas “(...) condenar a la demandada Lotería de Concepción , representada por Mariano Campos Martínez y declarar: 1.- Que la renuncia presentada por este actor es inválida por haberse suscrito bajo el vicio de fuerza; y que lo existe es un despido injustificado; 2.- Que se condene a la demandada al pago de \$913.642 equivalente al mes aviso sustitutivo; 3.- Que se condene a la demandada al pago de \$10.050.062 equivalente a 11 años de prestación de servicios para la demandada; 4.- Que todas las indemnizaciones solicitadas sean aumentadas en un 50%; 5.- Que se condene a la demandada al pago de las costas de la causa”

Resolución y lo otorgado por el tribunal del trabajo	<p>En cuanto a la excepción de compensación: Que se rechaza la excepción de compensación deducida por la denunciada en su escrito de contestación de la demanda.</p> <p>En cuanto a la acción tutelar: I.- Que se hace lugar a la demanda declarándose que la demandada Lotería de Concepción, representada legalmente por don Mariano Campos Martínez, vulneró la dignidad del demandante don Eolo Díaz-Tendero Álvarez, su honra e integridad psíquica con ocasión del despido, materializado mediante una espuria renuncia, el 24 de agosto de 2009.</p> <p>II.- Que se multa a la demandada en 20 Unidades Tributarias mensuales, a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, por infracción al artículo 154 N° 7 Código del Trabajo.</p> <p>III.- Que la demandada Lotería de Concepción deberá pagar al actor las siguientes sumas: a) \$ 913.642, por indemnización prevista en el artículo 162, inciso cuarto. b) \$ 9.13.642, por indemnización del artículo 163, inciso segundo. c) \$7.309.136, correspondiente a recargo de 80% sobre indemnización anterior. d) \$10.050.062, correspondiente a indemnización adicional equivalente a 11 remuneraciones.</p> <p>Todas, con las actualizaciones del artículo 173 del Código del Trabajo.</p> <p>IV.- Que se condena en costas a la demandada, las que se fijan y regulan en la suma de \$ 2.000.000.</p> <p>V.- Ejecutoriada esta sentencia, remítase copia a la Dirección del Trabajo y cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.</p>
Nulidad causal letra e)	Si
Resolución Apelaciones	<p>Corte Acogida en lo relativo a la causal: “6°.- Que, por último, se esgrime la causal del artículo 478 letra e) porque, en criterio del quejoso, se incurrió en ultra petita, pues mientras se pidió un recargo del 50% de las indemnizaciones, terminó concediéndose el 80%, excediéndose de esa manera el ámbito de lo contenido.</p> <p>Es efectivo que se incurrió en el señalado defecto y que ello ha influido en lo dispositivo, razón por la que, sin necesidad de otros razonamientos sobre el particular, se anulará el fallo exclusivamente en este tópico.”</p>
Unificación Jurisprudencia	No
Resolución Corte Suprema	No Aplica

4)

Tribunal	2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
RIT / RUC	T – 60 – 2009 / 09- 4-0026870-0
Caratulado	MUÑOZ con CALVO CLIMATIZACION S.A.

Peticiones Concretas Denunciante	“(…) tener por denunciada en juicio de Tutela Laboral, por vulneración de derechos fundamentales, recaído en discriminación en el acto de despido, e indemnización compensatoria, a la sociedad CALVO CLIMATIZACIÓN S.A., representada por doña María Barros Harseim, ambos ya individualizados, y acogiendo en definitiva esta acción declarar: 1) La lesión de derecho fundamental, materia de esta denuncia; y 2) Que la denunciada me deberá pagar: a.- Indemnización compensatoria legal el equivalente a seis remuneraciones de la última mensual percibida, o la mayor que S.S. determine. b.- Los reajustes e intereses legales, respecto de todos los conceptos demandados; y c.- Las costas personales y procesales de la causa, a cuyo pago deberá ser condenada la denunciada, por cuanto su actuar obligó a accionar por esta vía.”
Resolución y lo otorgado por el tribunal del trabajo	I.- Que se acoge la demanda interpuesta por don Camilo Muñoz Soto en contra de su ex empleadora Sociedad Calvo Climatización S.A. ya individualizada y en consecuencia se declara: II.- Que el despido efectuado por ésta ha sido consecuencia directa de la vulneración de la garantía de no discriminación que asistía al actor. III.- Dicho despido, en consecuencia, es vulneratorio de derechos fundamentales, por lo que la sociedad demandada deberá pagar a don Camilo Muñoz Soto, una indemnización sancionatoria, correspondiente a seis meses de la última remuneración mensual, equivalente a \$ 4.274.892 IV.- La sociedad vencida deberá, en un plazo prudencial que no exceda los próximos tres meses, excluir de su reglamento interno la obligación de los trabajadores de acompañar certificado de antecedentes.. V.- Que se condena en costas a la demandada fijándose las personales en la suma de \$ 100.000.- VI.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario se dará inicio a su ejecución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo. VII.- Devuélvanse los documentos a las partes una vez ejecutoriada la presente sentencia.
Nulidad causal letra e)	Si
Resolución Corte Apelaciones	Rechazado
Unificación Jurisprudencia	No
Resolución Corte Suprema	No Aplica

5)

Tribunal	2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
RIT / RUC	T – 93 – 2009 / 09- 4-0031711-6

Caratulado	ALVAREZ con ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CUPRUM S.A.
Peticiones Concretas Denunciante	<p>“Solicito a S.S. acceder a las siguientes peticiones concretas que se señalan, o aquellas que S.S. estime conforme a derecho:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Que se acoja la denuncia de tutela y se declare que ha existido lesión de garantías fundamentales con ocasión del despido; 2.- Que se condene a la denunciada al pago de la indemnización adicional por despido vulneratorio establecida en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, fijándola en el máximo permitido por la Ley, esto es, 11 meses de remuneración, lo que asciende a \$6.421.151- (total de 11 remuneraciones) 3.- Que de acuerdo a lo establecido en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, se condene a la denunciada al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo a que se refiere el artículo 162 inciso 4° con el recargo del 30% prescrito en el artículo 168 letra a) ambos del Código del Trabajo, lo que asciende a \$583.741 más el 30%. 4.- Que se condene a la denunciada al pago de indemnización por años de servicio, falta de finiquito, feriado legal y bonos cumplimiento de objetivos, bono crecimiento y bono de gestión de calidad. 5.- De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo, se ordene el pago de las sumas demandadas reajustadas. 6.- De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 495 inciso final del Código del Trabajo, se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro. 7. Que se condene en costas a la denunciada.”
Resolución y lo otorgado por el tribunal del trabajo	<p>I.- Que ha lugar a la denuncia de tutela laboral deducida en lo principal de la presentación de fecha 22 de diciembre de 2009, declarándose que AFP Cuprum con ocasión del despido del trabajador Juan francisco Alvarez Soto, efectuado el 29 de octubre de 2009, ha vulnerado su derecho fundamental a la honra previsto en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República.</p> <p>II.- Que como medida correctiva la AFP Cuprum, dentro del plazo de 30 días de ejecutoriado el presente fallo, deberá informar por escrito a cada uno de los trabajadores individualizados en la demanda, esto es a Mónica Rivera Ramírez, Katherine Avila López, Ana Sepúlveda Ramírez, Rose Loyola Robles, Carlos Salgado Marchant, Paula Lara Villegas, Zayana Muñoz Arancibia, Lisette Galeas zagal, Valezka Lagos Oróstica, Gisela Romero Hernández, Ida Sepúlveda Escobar, Marcela Carvallo Nieto, Rebeca Jara Rentzikas, María Arriagada Quilodrán, Gloria Magdalena Caddeo Castro, Jessica Romero Fuentes, Alejandra Veas Pereira, Claudio Riquelme Torres, Carolina Aravena Troncoso, Vanesa Carvallo Paillao, Adda Carmona Toro, Silvia Chacana Barahona, Marianela González Díaz, Melissa Soto Castillo, Bárbara Larenas Contardo, Lenoel Ampuero Soto, Claudio Muñoz Silva, Doris Soto, Pilar Valenzuela Arancibia, Andrea Santander Muñoz, Pamela Concha Figueroa, Bárbara Fuentes Espinoza, Carolina Reyes Rojas, Ruth Espinoza Aránguiz, Valeska Richards Rivera, Pablo Gómez Gómez, Cristian Horta Sepúlveda y Mercedes Godoy Valenzuela, la circunstancia de que no existe ningún antecedente de que el demandante haya incurrido en un hecho contrario a la probidad o a la buena praxis durante el tiempo que trabajó en la empresa, debiendo acreditar la recepción de dicha información con la respectiva firma del trabajador informado.</p> <p>III.- Que se condena a la demandada a pagar al actor las siguientes prestaciones.</p>

		<p>a) \$583.741 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.</p> <p>b) \$3.502.446 por concepto de indemnización prevista en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo.</p> <p>IV.- Que las sumas señaladas devengarán los intereses y reajustes previstos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.</p> <p>V.- Que se condena en costas a la demandada, regulándose las costas personales en la suma de \$500.000.</p>
Nulidad causal letra e)		Si, pero por motivos distintos a lo por nosotros señalado y destacado como medida reparatoria no solicitada
Resolución Apelaciones	Corte	Rechazado
Unificación Jurisprudencia		No
Resolución Suprema	Corte	No Aplica

6)

Tribunal	2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
RIT / RUC	T – 474 – 2011 / 11- 4-0040293-2
Caratulado	SINDICATO DE EMPRESAS CEPECH S.A. con CEPECH S.A.
Peticiones Denunciante	Concretas
	<p>“En mérito de los antecedentes de hecho y derecho expuestos solicitamos:</p> <p>1. Se ordene, en la primera resolución que S.S. expida, la suspensión de los actos que vulneran los derechos de nuestros socios, vulneración que tiene por único fundamento arbitrario discriminar a los trabajadores negociantes por el hecho de la sindicación. Específicamente solicitamos:</p> <p>a) El cese de las amenazas de no recontratación en el período lectivo 2012, por el sólo hecho de haber ejercido el derecho a sindicalizarse y negociar colectivamente,</p> <p>b) El cese de los reemplazos de los trabajadores en huelga por ser ilegal y arbitrario ese reemplazo y vulnerar los derechos de los trabajadores por el sólo hecho de ser sindicalizados,</p> <p>c) Declarar la existencia de la lesión de derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados que representamos, bajo el apercibimiento de multa de cien unidades tributarias mensuales, señaladas en el artículo 492 del Código del Trabajo,</p> <p>d) Ordenar el pago, sin perjuicio de las multas que procedan, de una indemnización de \$50.000.000.- (cincuenta millones de pesos) en favor del sindicato que representamos, por el daño causado a la organización, consistente en la lesión a su proceso negociador procedente de la actividad de la denunciada que tiene por único fundamento vulnerar el derecho a la sindicación y al ejercicio de las facultades que de ella proviene, específicamente, negociar colectivamente,</p> <p>e) Condenar a la demandada al pago de las costas de la causa.”</p>
Resolución y lo otorgado por el tribunal del	I.- Que se acoge la denuncia interpuesta por don Leonardo Ignacio Ormazábal Rodríguez, Leonardo Isaías Cantero Jiménez y Luis Humberto Zapata Guzmán,

trabajo	<p>Presidente, Secretario y Tesorero, respectivamente, del Sindicato de Empresa CEPECH S.A. y actuando en su representación, en contra de CEPECH S.A., representada por don José Pedro Canales Manns, y en consecuencia se declara:</p> <p>Que la denunciada ha incurrido en lesión de derechos fundamentales respecto de los trabajadores sindicalizados en la organización denunciante, al haber efectuado actos discriminatorios atendida la sindicación de éstos, conforme lo dispuesto en los artículos 485 inciso 2° en concordancia con el inciso 4° del artículo 2°, ambos del Código del Trabajo, consistentes en amenazas de afectar sus contrataciones si se plegaban a la huelga votada dentro del proceso de negociación colectiva.</p> <p>II.- Que la denunciada:</p> <p>a.- es condenada al pago de una multa de diez unidades tributarias mensuales.</p> <p>b.- debe cesar en tales vulneraciones, y detener las informaciones de no recontractación por el sólo hecho de haber ejercido el derecho a sindicalizarse y negociar colectivamente, así como considerar para tales efectos antecedentes distintos a las evaluaciones de desempeño, que tradicionalmente considera para tales efectos</p> <p>c.- debe cancelar a la denunciante, la suma \$5.000.000 (cinco millones de pesos), a título de reparación por el daño causado a la organización sindical, conforme lo expresado en el motivo décimo octavo de esta sentencia.</p> <p>d.- realizar, una vez una ejecutoriada la sentencia, y en un plazo no superior a cuatro meses, en todas las sedes de la empresa denunciada, a lo menos 3 jornadas dirigidas al personal de las distintas gerencias, directores de sedes y personal docente, administrativo y auxiliar, donde se exponga sobre el derecho a sindicación, la huelga, y la no discriminación por motivos de sindicación, con duración de 45 minutos cada una, en los horarios y días que determine la denunciada, comunicando con debida antelación las mismas mediante avisos publicados en espacios de acceso general o común, sin perjuicio de las comunicaciones más personales que puedan efectuarse, siendo obligatoria la asistencia de a lo menos el 20% del personal de cada sede, jornadas a efectuar por personas que tengan amplio conocimiento de los temas y, a lo menos, impartan alguna cátedra de Derecho Laboral, con especialidad en el tema sindical, en alguna universidad del Estado o reconocida por el Estado, pudiendo solicitarse para tales efectos asesoría de la Inspección del Trabajo; siendo el costo de las mismas de cargo de la denunciada, debiendo levantar actas de su realización, la que deberá ser remitida a la Inspección del Trabajo respectiva.</p> <p>III.- Que en lo sucesivo la denunciada deberá abstenerse de realizar actos de la misma naturaleza o similar a los constatados, que puedan afectar las garantías referidas, respecto al sindicato denunciante.</p> <p>IV.- Que la suma ordenada pagar deberá serlo más intereses y reajustes, aplicándose al efecto lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo,</p> <p>V.- Que habiendo resultado totalmente vencida la demandada, se la condena en costas, regulando las personales en la suma de \$500.000 (quinientos mil pesos).</p>
Nulidad causal letra e)	Si, pero por motivos distintos a lo por nosotros señalado y destacado como medida reparatoria no solicitada
Resolución Apelaciones	Corte Rechazado
Unificación Jurisprudencia	No

Resolución Suprema	Corte	No Aplica
---------------------------	--------------	-----------

7)

Tribunal	2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
RIT / RUC	T – 145 – 2012 / 12- 4-0009527-0
Caratulado	URBINA con INVERSIONES ALSACIA S.A.
Peticiones Concretas Denunciante	<p>“(…) y en definitiva declarar, salvo mejor parecer del Tribunal:</p> <p>1.- Que la denunciada ha incurrido en prácticas lesivas a la libertad sindical al ejercer actos de hostigamiento a los socios del Sindicato Interpresa denunciante, en lo que dice relación a que el socio del Sindicato don Alejandro Araya fue citado por Álvaro Freire (Jefe del Depósito de Peñalolén) en presencia del Presidente del Sindicato Sintrampa de apellido Pablaza, increpándolo haberse cambiado de sindicato;</p> <p>2.- Que la denunciada Inversiones Alsacia, ha incurrido en actos de injerencia sindical al haber descerrajado el Diario Mural del Sindicato denunciante, todo lo anterior, en contravención a los artículos 289, 290 y 291 del Código del Trabajo;</p> <p>3.- Que, de esta manera, la empresa denunciada ejerce actos de discriminación entre las diversas organizaciones existentes al interior de la empresa;</p> <p>4.- Que se ordene el cese inmediato de la conducta constitutiva de las prácticas antisindicales;</p> <p>5.- Que se ordene a la denunciada al pago de una multa equivalente a 150 Unidades Tributarias Mensuales, o lo que U.S., estime en justicia, tomando en consideración la conducta de la empresa denunciada;</p> <p>6.- Que se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación, una vez que ésta se encuentre ejecutoriada;</p> <p>7.- Que se condene en costas a la denunciada.”</p>

Resolución y lo otorgado por el tribunal del trabajo	<p>I. Que la denunciada Inversiones Alsacia S.A. ha ejercido presiones en contra de un socio del Sindicato SIPTREM para que ingrese a un sindicato determinado y, en consecuencia, se le condena a pagar una multa ascendente a 100 UTM.</p> <p>II. Que, además se ordena a la denunciada instruir a al personal de jefatura para que se abstengan en el futuro de consultar y emitir opinión respecto de la afiliación sindical de los trabajadores, debiendo remitir las consultas que involucren aspectos sindicales al sindicato respectivo.</p> <p>III. Que se condena en costas a la denunciada, las que se regulan en este acto en la suma de \$500.000 (quinientos mil pesos).</p> <p>IV. Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia de ella a la Dirección del Trabajo para su registro y ofíciase a SENCE para el cobro de la multa impuesta.</p>
Nulidad causal letra e)	Si, pero por motivos distintos a lo por nosotros señalado y destacado como medidas reparatoria no solicitada
Resolución Apelaciones	Corte Abandonado
Unificación Jurisprudencia	No Aplica
Resolución Suprema	Corte No Aplica

8)

Tribunal	Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción
RIT / RUC	T – 33 – 2012 / 12- 4-0014212-0
Caratulado	SCHMIDLIN con CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LA REGIÓN DEL BIO BIO
Peticiones Denunciante	Concretas (...) y en definitiva declarar indebido mi despido, acogiéndola subsidiariamente en consideración a los antecedentes acompañados, dando lugar a ella en todas sus partes, en consideración a los antecedentes expuestos en esta presentación, los que en lo pertinente se dan por íntegramente reproducidos, y condenar al demandado al pago de las siguientes cantidades: 1. La suma de 90 Unidades de Fomento por concepto de la indemnización sustitutiva del aviso previo, según lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo en relación con lo dispuesto en el inciso tercero del

	<p>artículo 489 del Código del Trabajo.</p> <p>2. La suma de 270 Unidades de Fomento por concepto de indemnización por 3 años de servicio según lo dispuesto en el artículo 163 del Código del trabajo en relación con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo.</p> <p>3. La suma de 216 Unidades de Fomento por concepto recargo legal del 80% de la indemnización por años de servicio conforme lo dispone la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, en relación con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo.</p> <p>4. La suma de \$717.677 por concepto de feriado legal por 5 días adeudados y feriado proporcional por el período comprendido entre el 16 de marzo de 2012 y el 30 de marzo de 2012.</p> <p>5. O las sumas que V.S. estime conforme al mérito del proceso fijar, más los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago, más las costas de la causa.</p>
<p>Resolución y lo otorgado por el tribunal del trabajo</p>	<p>I. Que se acoge la denuncia de Tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del despido deducida por don EGON FERNANDO SCHMIDLIN VILLAVICENCIO en contra de su ex empleador CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LA REGIÓN DEL BIOBIO, representada legalmente conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo por su Director General don PABLO MILLÁN BARRÍA, declarándose que la demandada ha lesionado el derecho a la no discriminación con ocasión del despido del actor y condenándosele al pago de las siguientes prestaciones:</p> <p>a. \$\$2.027.755 por indemnización sustitutiva del aviso previo, según lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo.</p> <p>b. \$6.083.265 por indemnización por años de servicio según lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo.</p> <p>c. \$4.866.612 por recargo legal del 80% de la indemnización por años de servicios, según lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.</p> <p>d. \$25.870.240 por indemnización adicional de once meses de remuneración mensual, según lo dispuesto en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo.</p> <p>II. Que se condena en costas a la demandada las cuales se fijan en un 20% de lo ordenado pagar.</p> <p>III. Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los intereses y reajustes del artículo 173 del Código del Trabajo.</p> <p>IV. Que se ordena al infractor, Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Bío Bío, representada por su Director General don Pablo Millán Barría, la publicación de la presente sentencia en a lo menos un lugar visible de la repartición denominada Oficina de Defensa Laboral y por un lapso no inferior a un mes, con el objeto que su personal tenga pleno conocimiento de la misma y no se sienta amedrentado por accionar judicial o administrativamente en su contra, debiendo informar al tribunal su publicación a objeto que funcionario habilitado por éste concurra a verificar el cumplimiento de esta medida, bajo apercibimiento señalado en el artículo 492 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, aplicarle una multa ascendente a 100 UTM, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo decretado. Asimismo, deberá ejecutar las acciones necesarias para contratar un Psicólogo experto en clima organizacional y laboral a fin de que componga las relaciones entre pares y con la jefatura en un plazo prudente, que no podrá exceder de seis</p>

	meses, bajo el mismo apercibimiento. V. Que se ordena remitir copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro y de conformidad con lo ordenado en el número 3 del artículo 495 copia y a la Contraloría General de La República para su conocimiento y fines que estime pertinentes.
Nulidad causal letra e)	Si, pero por motivos distintos a lo por nosotros señalado y destacado como medidas reparatoria no solicitada
Resolución Apelaciones Corte	Rechazado
Unificación Jurisprudencia	No (si bien existe un recurso de queja)
Resolución Corte Suprema	No aplica

9)

Tribunal	1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
RIT / RUC	T – 57 – 2009 / 09- 4-0026513-2
Caratulado	OÑATE con SEGINT S.A.
Peticiones Denunciante Concretas	“(…) estableciendo que los actos discriminatorios constituyen actos contrarios a nuestra normativa constitucional y legal, y procede entender que se han violado los derechos fundamentales de mi persona, y en consecuencia condenando a SEGINT S.A. a: 1.- Indemnización por años de servicios, que asciende a la suma de \$2.418.321.- (Dos millones cuatrocientos dieciocho mil trescientos veintiún pesos) a razón del promedio de mis tres últimas remuneraciones, conforme al artículo 172° del Código del Trabajo. 2.- Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo, que asciende a la suma de \$219.847.- (Doscientos diecinueve mil ochocientos cuarenta y siete pesos). 3.- Recargo legal, que asciende a la suma de \$1.209.160.- (Un millón doscientos nueve mil ciento sesenta pesos). 4. Indemnización no inferior a seis meses, ni superior a once meses de la última remuneración mensual que asciende a la suma de \$219.847.- (Doscientos diecinueve mil ochocientos cuarenta y siete pesos), conforme al artículo 489 del Código del Trabajo. 5. Semana corrida, a razón de la siguiente tabla:

MES	BONOS VARIABLES	SEMANA CORRIE
ENERO	\$ 71.423	\$ 14.
FEBRERO	\$ 88.178	\$ 14.
MARZO	\$ 73.148	\$ 15.
ABRIL	\$ 73.148	\$ 18.
MAYO	\$ 70.506	\$ 20.
JUNIO	\$ 66.823	\$ 13.
JULIO	\$ 69.961	\$ 14.
AGOSTO	\$ 34.416	\$ 8.
SEPTIEMBRE	\$ 58.165	\$ 14.

Los bonos variables han sido determinados considerando la colación y movilización como tales, en razón que esta parte entiende que los mismos representan remuneraciones que la demandada ha intentado ocultar, subrepticamente, en dichas prestaciones.

6.- Horas extras no pagadas, en los últimos seis meses, en razón de los días domingos en exceso que he debido trabajar, conforme al artículo 38 del Código del Trabajo, y a la obligación de haber tenido que otorgarme, al menos dos domingos al mes como descanso.

7.- Feriado legal y proporcional adecuado.

8.- Intereses y reajustes, conforme 63 y 173 del Código del Trabajo.

9.- Costas.”

Resolución y lo otorgado por el tribunal del trabajo

I.- Que se declara la existencia de la lesión de los derechos fundamentales denunciada y se condena a la demandada a pagar

a) \$219.847 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso.

b) \$2.418.317 por concepto de indemnización por años de servicio y el recargo del 50% en consideración a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo que asciende a \$1.209.158.

c) \$ 2.198.470 correspondiente a 10 remuneraciones, de conformidad a los establecido en el artículo 489 del Código del Trabajo.

d) \$ 142.400 por concepto de feriado proporcional.

e) \$153.888 por 12 domingos extras trabajados desde el 10 de abril de 2009 a la fecha de término de la relación laboral.

II.- Que como medida de reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de los derechos fundamentales la demandada deberá incorporar a los contratos de trabajo de cada uno de sus empleados una descripción detallada del sistema de bonos que otorga la empresa, requisitos para su obtención, periodicidad de pago y montos del mismos, del mismo modo debe señalarse el monto y condiciones en que se pagará la movilización y colación, el cumplimiento de esta medida deberá llevarse a cabo a partir del mes siguiente al que la sentencia se encuentre ejecutoriada, debiendo evidenciarse en la liquidación de remuneraciones del mes en cuestión, debiendo remitir copia de las actualizaciones de contratos a la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco, quien deberá fiscalizar el debido cumplimiento de la medida. Esta medida debe ser cumplida por la demandada bajo el apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales.

	<p>III. Que por los fundamentos señalados en el considerando respectivo se rechaza la solicitud del pago de la semana corrida y feriado legal.</p> <p>IV. Que en mérito de lo resuelto precedentemente se omite pronunciamiento respecto de la acción subsidiaria.</p> <p>V.- Que al no resultar totalmente vencida cada parte pagará sus costas.</p>
Nulidad causal letra e)	Si
Resolución Corte Apelaciones	Rechazada
Unificación Jurisprudencia	Si
Resolución Corte Suprema	Rechazada

10.-

Tribunal	Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso
RIT / RUC	T – 5 – 2009 / 09- 4-0009752-3
Caratulado	ROMAN con EMPRESA DE SEGURIDAD Y SERVICIOS HECTOR BARAHONA E.I.R.L.
Peticiones Denunciante Concretas	<p>A) Que el despido del que fui objeto por parte de SEGURIDAD Y SERVICIOS HECTOR BARAHONA E.I.R.L. es indebido;</p> <p>B) Que, como consecuencia, la misma demandada debe pagarme las siguientes indemnizaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Indemnización sustitutiva del aviso previo (\$208.750.-) 2. Indemnización por años de servicios (60 días) (\$417.500.-) 3. Recargo legal del 80% atendida la causal invocada por el empleador en la carta aviso (\$334.000.-) 4. Reajustes e intereses sobre las cantidades adeudadas. <p>C) Que la demandada CENCOSUD SUPERMERCADOS S.A. es responsable solidariamente del pago de las prestaciones indicadas, o para el caso que esta declaración no sea acogida, que dicha empresa es subsidiariamente responsable de su pago.</p> <p>D) Que los demandados quedan obligados al pago de las costas de este juicio.</p>
Resolución y lo otorgado por el tribunal del trabajo	<p>Que se acoge la demanda interpuesta por VÍCTOR HUGO ROMÁN PARDO, en contra de SEGURIDAD Y SERVICIOS HÉCTOR BARAHONA E.I.R.L, y solidariamente, en contra de CENCOSUD SUPERMERCADOS S.A. y en consecuencia:</p> <p>I.- Se declara que el despido efectuado por SEGURIDAD Y SERVICIOS HÉCTOR BARAHONA E.I.R.L, ha sido con vulneración de la garantía de indemnidad que asistía a VÍCTOR HUGO ROMÁN PARDO, por lo que SEGURIDAD Y SERVICIOS HÉCTOR BARAHONA E.I.R.L, deberá pagar a la actora las siguientes indemnizaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> a.- Indemnización sustitutiva del aviso previo, \$208.750.-; b.- Indemnización por años de servicios, \$417.500.-; c.- Recargo legal del 80% atendida la causal invocada por el empleador en la carta aviso, \$334.000.- y

	<p>d.- Indemnización adicional del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo equivalente a once meses de la última remuneración del actor, \$2.296.250.</p> <p>II.- Que, la demandada CENCOSUD SUPERMERCADOS S.A., deberá pagar solidariamente con SEGURIDAD Y SERVICIOS HÉCTOR BARAHONA E.I.R.L, las prestaciones a que se refiere las letras a.-, b.- y c.- del numeral anterior.</p> <p>Las cantidades ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses que se indican en el artículo 173 del Código del Trabajo.</p> <p>III.- La empresa SEGURIDAD Y SERVICIOS HÉCTOR BARAHONA E.I.R.L, vencida deberá, además, dentro de un plazo no superior a un mes, contados desde que la presente sentencia adquiriera el carácter de ejecutoriada, distribuir, a su costo, entre todos sus trabajadores, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, una cartilla que contenga información acerca de los domicilios en que funcionan las dependencias de la Inspección del Trabajo de la Quinta Región, sus teléfonos y correos electrónicos y en las que deberá dejarse constancia que dicha distribución se realiza en cumplimiento de lo ordenado por esta sentencia señalando el Tribunal que la expidió, Rit de la causa, y nombre del demandante.</p> <p>IV.- Que, se condena a las demandadas al pago de las costas de la causa, regulándose las procesales en el 10% del total de las sumas que se ordenan pagar por esta sentencia.</p>
Nulidad causal letra e)	No – existe recurso por causal distinta
Resolución Cortes Apelaciones	Rechazado
Unificación Jurisprudencia	No
Resolución Corte Suprema	No Aplica

11.-

Tribunal	Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso
RIT / RUC	T – 20 – 2010 / 10- 4-0021081-6
Caratulado	GARIN con DIRECCIÓN DE SANIDAD DE LA ARMADA
Peticiones Concretas Denunciante	<p>“(…) y en definitiva declarar que:</p> <p>1. Que el despido del que fui objeto es vulneratorio de la garantía de indemnidad consagrada en el artículo 485 del Código del Trabajo por haber ejercido la demandada represalias en mi contra en razón o como consecuencia de solicitar la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.</p> <p>2. Que la demandada deberá ser condenada a pagarme las siguientes prestaciones:</p> <p>a) Indemnización sustitutiva del aviso previo, la suma de \$468.259.-</p>

	<p>b) Indemnización por años de servicios, la suma de \$13.579.511.-</p> <p>c) Indemnización por feriados pendientes, la suma de \$61.085.-</p> <p>d) Indemnización por feriado proporcional, la suma de \$25.097.-</p> <p>e) Indemnización del art. 168 del Código del Trabajo, la suma de \$4.073.853.- por concepto de aumento de 30% de la indemnización por años de servicio de conformidad con lo dispuesto en dicho artículo;</p> <p>f) Indemnización adicional del inciso tercero del art. 489 del Código del Trabajo, la suma de \$5.150.849.- (11 meses de mi última remuneración) o la suma de Us. estime conforme a derecho y a los antecedentes del juicio.</p> <p>g) Reajustes legales e intereses de las cantidades referidas y</p> <p>h) Las costas que irroge el juicio a esta parte”.</p>
<p>Resolución y lo otorgado por el tribunal del trabajo</p>	<p>Que se acoge la demanda interpuesta por MONICA DEL CARMEN GARIN DONOSO, en Procedimiento de Tutela de Derechos Por Vulneración de Derechos Fundamentales con Ocasión del Despido, en contra del Fisco de Chile, en representación de la Dirección de Sanidad de la Armada y en consecuencia:</p> <p>I.- Se declara que el despido efectuado por la DIRECCION DE SANIDAD DE LA ARMADA ha sido con vulneración de la garantía de indemnidad que asistía a la actora por lo que la demandada representada por el Fisco de Chile deberá pagar a la actora las siguientes indemnizaciones:</p> <p>a) Indemnización sustitutiva del aviso previo, \$468.259.</p> <p>b) Indemnización por años de servicio, \$13.579.511.</p> <p>c) Indemnización por feriados pendientes, \$61.085.-,</p> <p>d) Indemnización por feriado proporcional, la suma de \$ 25.097.,</p> <p>e) \$4.073.853, por concepto de aumento de 30 % de la indemnización por años de servicio de conformidad con lo dispuesto en la letra a) del artículo 168 del código del trabajo.</p> <p>f) Indemnización adicional del Inciso tercero del Art. 489 del Código del Trabajo, \$3.746.072 (8 meses de su última remuneración).</p> <p>Las cantidades ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses que se indican en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo una vez practicada la imputación a que se refiere el siguiente numeral.</p> <p>II.- Que, a las sumas ordenadas pagar precedentemente le serán imputadas las cantidades de dinero que pagó la demandada durante la tramitación de la presente causa en cumplimiento de la sentencia parcial que se dictó y por los conceptos que correspondan.</p> <p>III.- La demandada, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 495 numeral 3° del código del trabajo deberá, además, dentro de un plazo no superior a un mes, contados desde que la presente sentencia adquiera el carácter de ejecutoriada, publicar en lugares visibles de las instalaciones de los centros de atención de salud administrados por la dirección de sanidad de la armada, incluyendo el Hospital Naval Almirante Nef en los que se reúnan los trabajadores como comedores del personal y vestidores, copia de la presente sentencia, debiendo acompañarse tal publicación con otra que deje constancia que la primera se realiza en cumplimiento de lo ordenado por esta sentencia señalando el Tribunal que la expidió, Rit de la causa, y nombre del demandante.</p> <p>IV.- Que, se condena a las demandadas al pago de las costas de la causa, regulándose las procesales en el 10% del total de las sumas que se ordenan pagar por esta sentencia, una vez practicada la liquidación. Devuélvase a los intervinientes, las pruebas aportadas.</p>

Nulidad causal letra e)	No – existe recurso por causal distinta
Resolución Corte Apelaciones	Acogida (por causal distinta letra e)
Unificación Jurisprudencia	No
Resolución Corte Suprema	No Aplica

12.-

Tribunal	Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso
RIT / RUC	T – 251 – 2012 / 12- 4-0045154-9
Caratulado	ARENAS con JUAN ANTONIO ESPINOZA PRIETO S.A.
Peticiones Concretas Denunciante	(...) y en definitiva declarar: A) Que el despido de que fui objeto por parte de la demandada es vulneratorio de derechos fundamentales; B) Que, como consecuencia, la demandada debe pagar al actor las siguientes indemnizaciones: 1. Indemnización adicional del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo equivalente a once meses de mi última remuneración \$3.338.500.-, o en subsidio, la que S.S. estime procedente en derecho. C) Que todas las sumas adeudadas deben serlo con reajustes e intereses de acuerdo con lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. D) Las costas de la causa.
Resolución y lo otorgado por el tribunal del trabajo	I.- Se declara que el despido que afectó a JAVIER IGNACIO ARENAS DELGADO, ha sido con vulneración de la garantía de indemnidad que le asistía por lo que ANTONIO ESPINOZA PRIETO S.A o "BRAVISSIMO S.A", deberá pagar al actor las siguientes indemnizaciones: a) Recargo legal del 30% establecido en el artículo 168 letra a) del código del trabajo, esto es la suma de \$91.050 d) Indemnización adicional del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo equivalente a ocho meses de su última remuneración, esto es \$1.214.000. II.- Que, las cantidades ordenadas pagar por esta sentencia, deberán serlo con los reajustes e intereses que se indican en artículo 173 del Código del Trabajo. III.- La empresa vencida deberá, además, dentro de un plazo no superior a un mes, contados desde que la presente sentencia adquiriera el carácter de ejecutoriada, distribuir, a su costo, entre todos sus trabajadores, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, una cartilla que contenga información acerca de los domicilios en que funcionan las dependencias de la Inspección del Trabajo de la Quinta Región y de toda comuna en la que tenga dependientes, sus teléfonos y correos electrónicos y en las que deberá dejarse constancia que dicha distribución se realiza en cumplimiento de lo ordenado por esta sentencia señalando el Tribunal que la expidió, Rit de la causa, y nombre del demandante. IV.- Que, se condena a la demandada al pago de las costas de la causa, regulándose las personales en el 10% del total de las sumas que se ordenan

	<p>pagar por esta sentencia una vez practicada la liquidación, tras resultar totalmente vencida.</p> <p>V. Cúmplase con lo ordenado por esta sentencia, dentro de quinto día que ésta quede ejecutoriada, en caso contrario, certifíquese en esta circunstancia y pasen lo antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.</p> <p>VI.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia de ella a la Dirección del Trabajo, a través de la Dirección Regional de Valparaíso.</p> <p>VII.- Devuélvase a los intervinientes los documentos incorporados, debiendo ser retirados, dentro del plazo de 60 días corridos desde que la sentencia quede ejecutoriada, bajo apercibimiento de su destrucción.</p>
Nulidad causal letra e)	No – existe recurso por causal distinta
Resolución Corte Apelaciones	Rechazado
Unificación Jurisprudencia	Si
Resolución Corte Suprema	Desierta

13.-

Tribunal	Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta
RIT / RUC	T – 31 – 2011 / 11- 4-0019848-0
Caratulado	ARAYA con EMPRESA ANTOFAGASTA STORES COMPAÑIA S.A.
Peticiones Denunciante Concretas	<p>“(…) y en definitiva declarar que la demandada con ocasión del despido ha vulnerado mis derechos fundamentales, y condenarla a pagar las siguientes sumas de dinero o las que S.S. tenga bien a determinar por los conceptos que se señalan a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) \$596.197.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo. 2) \$6.558.167.- por concepto de 11 remuneraciones mensuales de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo. 3) \$4.173.379.- por concepto de la indemnización por siete años de servicios de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo, más el aumento del 100% por carecer de motivo plausible el despido por hechos que corresponden a la causal del artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo, o bien, en subsidio, más el aumento del 80% todo conforme al artículo 168 del mismo cuerpo legal. 4) \$417.338.- por concepto de 15 días de feriado anual de que no hice uso. 5) \$18.000.- por concepto de feriado proporcional de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo. 6) \$119.239.- por concepto de remuneraciones correspondientes a 6 días trabajados del mes de abril de 2011. 7) \$60.000.- por concepto de dos bonos de vacaciones. 8) \$11.500.- por concepto de comisión por extragarantías vendidas en el mes de abril de 2011. 9) Condenarla además al pago de reajustes e intereses conforme lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. 10) Condenarla, por último, al pago de las costas de la causa.
Resolución y lo otorgado	Se declara:

por el tribunal del trabajo	<p>I.-Que, se acoge la demanda de tutela de derechos fundamentales interpuesta por doña VITALIA ARMANDINA ARAYA MUNIZAGA, dirigida en contra de EMPRESAS ANTOFAGASTA STORE LTDA., representada por don Patricio Solís Blau, todos ya individualizados y en consecuencia se declara vulneratorio de derechos el despido de que fue objeto la actora con fecha 28 de abril del año en curso, en consecuencia la demandada deberá pagar a la actora las siguientes prestaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) \$596.197.- a título de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo. 2) \$4.173.379.- a título de 7 años de servicios. 3) \$3.338.703.- a título de 80% de recargo legal. 4) \$6.558.167.- a título de 11 remuneraciones de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo. 5) \$312.610.- por concepto de 12 días de feriado anual. 6) \$18.000.- por feriado proporcional. 7) \$119.239.- a título de 6 días trabajados en el mes de abril. <p>II.- Que, las sumas referidas deberán pagarse reajustadas conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.</p> <p>III.- Que, la empresa deberá arbitrar las medidas necesarias para establecer un procedimiento de reacción ante hechos como los denunciados acorde a la dignidad de los trabajadores, el que deberá incluirse en el Reglamento Interno de la empresa dentro del plazo de 90 días corridos a contar de la fecha en que esta sentencia quede ejecutoriada, bajo apercibimiento de lo dispuesto en el artículo 492 del Código del Trabajo.</p> <p>IV.-Que, se condena en costas al demandado por haber sido totalmente vencido.</p> <p>V.- Remítase copia de esta sentencia, una vez ejecutoriada a la Dirección del Trabajo para su registro.</p>
Nulidad causal letra e)	No
Resolución Corte Apelaciones	Transacción presentada y aprobada en la Corte
Unificación Jurisprudencia	No Aplica
Resolución Corte Suprema	No aplica

14.-

Tribunal	Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel
RIT / RUC	T – 2 – 2009 / 09- 4-0022672-2
Caratulado	BRUIT con SOCIEDAD EDUCACIONAL ALBERTO BLEST GANA LIMITADA
Peticiones Denunciante Concretas	“a fin que se declare la vulneración o lesión de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de la República de Chile artículos 19 N° 1, inciso primero; 19 N° 4, 19 N° 16; y lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo, todos con relación a lo establecido en el artículo 485 de

	este último cuerpo legal, ordenando la reincorporación efectiva de la actora a sus funciones docente de aula vigentes al 30 de julio de 2009, así como su calidad de profesora jefe del primer año básico A y la cesación de cualquier acto de hostigamiento y discriminación, bajo los apercibimientos legales y aplicando las multas que correspondan de conformidad a nuestra legislación, con costas”.
Resolución y lo otorgado por el tribunal del trabajo	<p>-Que se acoge la demanda interpuesta por MARCELA DROGUETT JIMÉNEZ, representada por el abogado don MARCELO BRUIT GUTIERREZ en contra de su empleadora Sociedad EDUCACIONAL ALBERTO BLEST GANA, representada legalmente por don Fernando Román Jimenez y en consecuencia se declara:</p> <p>I.- Que la sociedad demandada ha incurrido en vulneración de las garantía al derecho a la integridad síquica, a la honra y a la no discriminación, derechos establecidos en el artículo 19 N°1, 4, 16 de la Constitución Política de la República de Chile y artículo 2 del Código del Trabajo y que asisten a la actora.</p> <p>II.- Que, la empresa Sociedad Educacional Alberto Blest Gana Limitada deberá, además, dentro de un plazo no superior a un mes, contados desde que la presente sentencia adquiera el carácter de ejecutoriada, incluir en su reglamento interno una declaración en orden a que la referida empresa respeta en forma irrestricta el derecho de todo trabajador a la integridad psíquica y a su honra. Igual declaración deberá efectuar públicamente y por escrito insertándola en un medio periodístico de circulación nacional, por una vez y en formato destacado. Lo anterior, bajo el apercibimiento de lo dispuesto en el artículo 492 del Código del Trabajo.</p> <p>Conjuntamente con lo anterior, la demandada deberá, realizar en su establecimiento, como actividad extra-programática, una jornada especial de reflexión sobre el tema de discriminación y a la que deberá convocar a todos los miembros de la comunidad escolar, incluyendo padres y apoderados, profesores, personal no docente y alumnos.</p> <p>III.- Que, se condena a la denunciada al pago de las costas de la causa, por haber sido totalmente vencida, regulándose las personales en la suma de \$500.000</p> <p>V.- Que no se aplican multas al no preverlas la ley para el caso denunciado.</p>
Nulidad causal letra e)	No
Resolución Corte Apelaciones	No aplica
Unificación Jurisprudencia	No aplica
Resolución Corte Suprema	No aplica

Tribunal	1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
RIT / RUC	T – 290 – 2010 / 10- 4-0041049-1
Caratulado	BOBADILLA con SOC. PRODUC. Y COMERC. DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS PULMAHUE LTDA.
Peticiones Denunciante Concretas	<p>(...) acogerla a tramitación en todas sus partes y, en definitiva declarar:</p> <p>I.- Que los hechos de los cuales fui víctima, ya señalados y los que se dan por reproducidos para todos los efectos legales y que concluyeron en el despido, vulnera mis derechos fundamentales, específicamente los derechos fundamentales consagrados en el artículo 19 N° 1, esto es, “El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona” y N° 16, en relación al artículo 2 del Código del Trabajo, esto es, “El derecho a la no discriminación”.</p> <p>II.- Que como consecuencia de lo anterior, la demandada deberá ser condenada a pagar las siguientes indemnizaciones y prestaciones laborales y previsionales:</p> <p>1.- \$4.997.872.- Por concepto de 11 remuneraciones mensuales de conformidad a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, o la cantidad que S.S. determine de acuerdo al mérito del proceso, las que no podrán ser inferior a seis meses de remuneraciones por la suma de \$2.726.112.-</p> <p>2.- \$454.352.- Por concepto de indemnización sustitutiva del artículo 162 del Código del Trabajo, correspondiente a un mes de remuneraciones.</p> <p>3.- \$4.997.872.- Por concepto de indemnización por años de servicios</p> <p>4.- \$1.499.361.- Por concepto del 30% de aumento legal, ya que la demandada me despidió de manera injustificada e improcedente.</p> <p>5. \$86.579.- Por concepto de feriado proporcional correspondiente al período 01 de Abril de 2010 al 08 de Julio de 2010.</p> <p>6. Gratificaciones legales anuales y proporcionales correspondientes a los últimos dos años trabajados, esto es, desde el 08 de Julio de 2008 al 08 de Julio de 2010.</p> <p>7. Pago de mis remuneraciones íntegras correspondiente a todo el período de separación o suspensión, desde la fecha de mi despido ocurrido el día 08 de Julio del 2010 hasta la fecha en que se me notifique por carta certificada el pago de mis cotizaciones de salud correspondientes a los meses de Diciembre del 2000, Mayo del 2001, Enero del 2002, Enero y Abril del 2003, Enero y Marzo del 2004, Septiembre del 2005, Octubre y Noviembre del 2007, y otros meses que pudiesen estar no pagados. Y el pago de las diferencias de las citadas imposiciones correspondientes a todo el resto del período de vigencia de la relación laboral, por cuanto la parte demandada no pagaba las citadas cotizaciones por mi remuneración real señalada en el punto II de esta demanda. Infringiendo el artículo 3 de la Ley 17.322, que presume de derecho que la parte demandada descontó de mis remuneraciones percibidas las citadas cotizaciones. Todo ello de conformidad a la Ley 19.631, ya que a la fecha de mi despido, no se encontraban pagadas mis imposiciones de salud por los meses citados y otros que pudiesen estar adeudados, en razón que el artículo 162 inciso 5 del Código del Trabajo es claro al señalar que para despedir a un trabajador (...);</p> <p>8.- Pago íntegro de mis cotizaciones de salud correspondientes a los meses de Diciembre del 2000, Mayo del 2001, Enero del 2002, Enero y Abril del 2003, Enero y Marzo del 2004, Septiembre del 2005, Octubre y Noviembre del 2007, y otros meses que pudiesen estar no pagados. Y el pago de las</p>

	<p>diferencias de las citadas imposiciones correspondientes a todo el resto del período de vigencia de la relación laboral, por cuanto la parte demandada no pagaba las citadas cotizaciones por mi remuneración real señalada en el punto II de esta demanda.</p> <p>9. Pago de los reajustes, intereses y costas.</p>
Resolución y lo otorgado por el tribunal del trabajo	<p>I.- Que se acoge la denuncia de tutela laboral declarándose que se afectaron los derechos fundamentales del actor por lo cual la demandada deberá pagar al actor las siguientes prestaciones:</p> <p>a) La suma de \$ 2.736.112 a título de indemnización, equivalente a seis remuneraciones según lo dispone el artículo 489 del Código del Trabajo.</p> <p>b) \$ 454.352 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.</p> <p>c) \$ 4.997.872 por concepto de indemnización por años de servicios (11 años).</p> <p>d) \$ 1.499.361 por incremento del 30% según lo previene el artículo 168 del Código del Trabajo, por aplicación improcedente de la causal.</p> <p>e) \$ 86.579 por concepto de feriado proporcional.</p> <p>II.- Que como medida de reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de los derechos fundamentales dentro de los noventa días siguientes al que esta sentencia quede ejecutoriada el representante legal de la demandada Sr. Víctor Fischman Zaliz, deberá organizar y participar en una capacitación sobre respeto de las garantías fundamentales de los trabajadores en el seno de la empresa, la que luego se hará extensiva a los restantes trabajadores de la demandada, que deberá tener una duración mínima de cuatro horas cronológicas. Se oficiará a la Dirección del Trabajo a fin que constate el cumplimiento de esta medida. Esta medida debe ser cumplida por la demandada bajo el apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales</p> <p>III.- Que no se hace lugar a la acción de nulidad del despido</p> <p>IV.- Que la demandada deberá enterar en los organismos previsionales las cotizaciones previsionales y de salud del actor que se encuentren pendientes de pago, como además las diferencias de cotizaciones de acuerdo a lo concluido en el motivo décimo de esta sentencia.</p> <p>V.-Que las sumas antes mencionadas deberán serle pagadas con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.</p> <p>VI. Que de las sumas anteriores deberá descontarse \$ 634.521 según se dispuso en el motivo 11 de este fallo.</p> <p>VII. Que no se condena en costas a la parte demandada, por no haber sido totalmente vencida.</p> <p>VIII.-Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, y hágase devolución de los documentos acompañados por las partes.</p>
Nulidad causal letra e)	No
Resolución Corte Apelaciones	No aplica
Unificación Jurisprudencia	No aplica
Resolución Corte Suprema	No aplica

16.-

Tribunal	I° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
RIT / RUC	T – 97 – 2012 / 12- 4-0006294-1
Caratulado	LOPEZ con ALIMENTOS PANCHE VILLA S.A.
Peticiones Denunciante Concretas	<p>(...) acogerla a tramitación y en definitiva declarar que se deben las siguientes sumas o las que S.S. estime conforme a derecho:</p> <p>I.- Que se ha infringido en el despido el derecho constitucional consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución, en relación al artículo 485 del Código del trabajo, por lo que existe una vulneración a las garantías constitucionales.</p> <p>II.- Que se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de aviso previo: \$249.236.- - Indemnización adicional correspondiente a 11 meses de la última remuneración mensual, o el recargo que SS. estime de justicia regular, conforme al artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, ascendiente a \$2.741.596.- - Feriado proporcional pendiente: \$29.102.- - Daño Moral: \$3.000.000.- - Más intereses y reajustes en conformidad al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo. <p>Costas de la causa.</p>
Resolución y lo otorgado por el tribunal del trabajo	<p>I.- Que, se rechazan las alegaciones de incompetencia absoluta interpuesta por la demandada y demás alegaciones, conforme lo concluido en el motivo 27° de este fallo.</p> <p>II.- Que se acoge acción de tutela deducida por doña FRANCESCA LÓPEZ MUÑOZ, en contra de la denunciada ALIMENTOS PACHO VILLA S.A., representada por don EDWIN STEINSAPIR STEINER, en el sentido que esta última ha terminado la relación laboral con la actora con infracción de derechos fundamentales y, en consecuencia, deberá pagar a la actora una indemnización sancionatoria equivalente a seis meses de remuneración, lo que asciende a la suma de \$1.463.082.</p> <p>III.- Que, la demandada deberá además pagar la suma de \$234.847, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.</p> <p>IV.- Que las sumas ordenadas pagar en el resolutivo II y II, de este fallo generará reajustes e intereses legales conforme lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según correspondiere.</p> <p>V.- Que la empresa vencida deberá, en plazo no superior a un mes de ejecutoriado el fallo, comunicar a los trabajadores la forma en que debe hacerse efectivo el derecho a denunciar los hechos constitutivos de acoso sexual, conforme al Reglamento Interno de la empresa, con indicación específica de la persona o cargo a quien se debe recurrir para hacer la denuncia respectiva.</p> <p>VI.- Que, se rechaza la demandada por concepto de daño moral, conforme se concluyera en el motivo 27° de esta sentencia.</p> <p>VII.- Que, no se condena en costas a la demandada, atendida la conciliación parcial a que se arribó en audiencia preparatoria, según se dijera en el motivo tercero de este fallo; y además de considerar que la demandada no ha sido totalmente vencida.</p>

Nulidad causal letra e)	No – existe recurso por causal distinta
Resolución Corte Apelaciones	Abandono
Unificación Jurisprudencia	No aplica
Resolución Corte Suprema	No aplica

17.-

Tribunal	2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
RIT / RUC	T – 334 – 2010 / 10- 4-00044689-5
Caratulado	LARA con BBVA COMERCIALIZADORA LTDA.
Peticiones Denunciante Concretas	<p>(...) y en definitiva, declarar que efectivamente se le ha conculcado a mi mandante las garantías constitucionales y legales señaladas, con motivo del despido, y de que ha sido objeto mi parte y condenar al demandado BBVA COMERCIALIZADORA LTDA, al pago de las siguientes prestaciones, sin perjuicio que su S.S. determine las que sean procedentes aplicar, ya sea las que correspondan por tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales o en subsidio las que corresponda aplicar por encontrarnos claramente ante una práctica antisindical, con el objetivo de no vulnerar el principio non bis in idem:</p> <p>a) Indemnización de 11 meses, de la última remuneración mensual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo, esto es la suma de \$20.931.570 (veinte millones novecientos treinta y un mil quinientos setenta pesos), o la suma que S.S. determine de acuerdo al propio mérito de autos;</p> <p>b) Recargo del 30% de la indemnización por años de servicio, de acuerdo a lo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, por aplicación improcedente de la causal del artículo 161 del mismo cuerpo legal, lo que equivale a la suma de \$570.861 (quinientos setenta mil ochocientos sesenta y un pesos) , o lo que S.S. determine de acuerdo al mérito de autos.</p> <p>c) Recargo del 30% de la indemnización por años de servicios de acuerdo a lo establecido en el artículo 294 inciso 2 del Código del Trabajo, esto es la suma de \$570.861 (quinientos setenta mil ochocientos sesenta y un pesos) , o lo que S.S. determine pertinente de acuerdo al mérito de autos.</p> <p>d) Indemnización de 11 meses de la última remuneración mensual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 294 inciso 2 del Código del Trabajo, esto es la suma de \$20.931.570 (veinte millones novecientos treinta y un mil quinientos setenta pesos), o la suma que S.S. determine de acuerdo al propio mérito de autos.</p> <p>d) todos ellos con los reajustes e intereses que establece el artículo 173 del Código del Trabajo.</p> <p>f) costas de la causa.</p>
Resolución y lo otorgado por el tribunal del trabajo	I.-Que se acoge la denuncia interpuesta por doña Susana Evelyn Pinto Ibáñez, en contra de la sociedad BBVA Comercializadora Limitada

	<p>II.- Que el despido efectuado por ésta ha sido consecuencia directa de la vulneración de la garantía de indemnidad que asistía a la actora.</p> <p>III.- Dicho despido, en consecuencia, es vulneratorio de derechos fundamentales y además constituye una práctica antisindical, por lo que la sociedad demandada deberá pagar a la actora, una indemnización sancionatoria, correspondiente a seis meses de la última remuneración mensual, equivalente a \$11.417.220.-</p> <p>IV.- recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicios, suma que asciende a \$570.861.-</p> <p>V.- La sociedad vencida deberá, en un plazo prudencial que no exceda los próximos tres meses, realizar la reunión referida en el motivo décimo séptimo. *</p> <p>VI.- Que en lo restante se rechaza la demanda.</p> <p>VII.- Que no habiendo resultado totalmente vencida la demandada no se le condena en costas.-</p> <p>VIII.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia de ella a la Dirección del Trabajo de Santiago. Cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día hábil.</p> <p>IX.- Devuélvanse los documentos a las partes una vez ejecutoriada la presente sentencia.</p> <p>(* numeral citado de la sentencia)</p> <p>DÉCIMO SÉPTIMO: Que sin perjuicio que la actora no solicitó que el tribunal aplicara alguna medida que el infractor debiese cumplir, dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, esta sentenciadora entiende que al utilizar el artículo 495 del Código del trabajo, la expresión “La sentencia deberá contener”, establece una obligación imperativa para el tribunal, en cuya virtud se ordena a la demandada realizar a nivel de jefatura una reunión, con el fin de dar a conocer a los jefes la normativa legal en cuanto al derecho sindical, haciendo énfasis en que la libertad sindical es un derecho fundamental consagrado en nuestra Constitución y en los tratados internacionales ratificados por Chile como son Convenios 87 y 98 de la OIT. Que de dicha reunión levantará un acta el cual será remitido al Sindicato y a la Inspección del trabajo.</p>
Nulidad causal letra e)	No – existe recurso por causal distinta
Resolución Corte Apelaciones	Rechazado
Unificación Jurisprudencia	No
Resolución Corte Suprema	No aplica

4.4) Individualización de la totalidad de las sentencias acogidas por todos los tribunales analizados en el período comprendido entre los años 2009 y 2012 que contienen medidas reparatorias que nunca fueron solicitadas por el actor en los escritos originales

N°	RIT	Juzgado de Letras del Trabajo
1.	T-2-2009	Valparaíso
2.	T-5-2009	Valparaíso
3.	T-20-2010	Valparaíso
4.	T-37-2010	Valparaíso
5.	T-43-2010	Valparaíso
6.	T-56-2010	Valparaíso
7.	T-83-2010	Valparaíso
8.	T-50-2011	Valparaíso
9.	T-51-2011	Valparaíso
10.	T-55-2011	Valparaíso
11.	T-56-2011	Valparaíso
12.	T-76-2011	Valparaíso
13.	T-127-2011	Valparaíso
14.	T-129-2011	Valparaíso
15.	T-179-2011	Valparaíso
16.	T-10-2012	Valparaíso
17.	T-11-2012	Valparaíso
18.	T-17-2012	Valparaíso
19.	T-50-2012	Valparaíso
20.	T-75-2012	Valparaíso
21.	T-85-2012	Valparaíso
22.	T-103-2012	Valparaíso
23.	T-178-2012	Valparaíso
24.	T-183-2012	Valparaíso
25.	T-251-2012	Valparaíso

26.	T-31-2011	Antofagasta
27.	T-50-2011	Antofagasta
28.	T-74-2011	Antofagasta
29.	T-32-2012	Antofagasta
30.	T-49-2010	Concepción
31.	T-33-2012	Concepción
32.	T-2-2009	San Miguel
33.	T-17-2012	San Miguel
34.	T-24-2012	San Miguel
35.	T-17-2009	1° Santiago
36.	T-44-2009	1° Santiago
37.	T-57-2009	1° Santiago
38.	T-114-2010	1° Santiago
39.	T-220-2010	1° Santiago
40.	T-269-2010	1° Santiago
41.	T-290-2010	1° Santiago
42.	T-6-2011	1° Santiago
43.	T-63-2011	1° Santiago
44.	T-144-2011	1° Santiago
45.	T-272-2011	1° Santiago
46.	T-8-2012	1° Santiago
47.	T-97-2012	1° Santiago
48.	T-4-2009	2° Santiago
49.	T-24-2009	2° Santiago
50.	T-33-2009	2° Santiago
51.	T-49-2009	2° Santiago
52.	T-60-2009	2° Santiago
53.	T-93-2009	2° Santiago
54.	T-194-2010	2° Santiago
55.	T-220-2010	2° Santiago
56.	T-334-2010	2° Santiago
57.	T-275-2011	2° Santiago
58.	T-385-2011	2° Santiago
59.	T-474-2011	2° Santiago
60.	T-145-2012	2° Santiago

61.	T-263-2012	2° Santiago
62.	S-35-2010	2° Santiago
63.	S-78-2011	2° Santiago

V. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

En los siguientes párrafos desglosaremos las más importantes conclusiones extraídas a lo largo de este trabajo.

1. Como señalamos en el capítulo III de esta tesis de grado, para nosotros ha quedado demostrado que el principio de congruencia procesal es parte integrante del derecho del trabajo, o más específicamente, del derecho procesal laboral, aunque no esté formulado de manera expresa por el legislador en dicha área del derecho.

Para la anterior afirmación, como señalamos en el mencionado capítulo y en particular en el tercer apartado, nos basamos en los siguientes argumentos:

a) en primer lugar, en que la congruencia forma parte integrante o es un sub principio del debido proceso el que, si bien no está mencionado propiamente como tal, se reconoce expresamente a nivel constitucional en el artículo 19 número 3. Sobre esto no cabe duda alguna y existe total

uniformidad al respecto en nuestra doctrina y jurisprudencia. Y como bien sabemos, el debido proceso consagrado a nivel constitucional rige para todos los procedimientos del ordenamiento jurídico nacional y en tal sentido, los procedimientos laborales y en particular el procedimiento de tutela laboral no están ajenos al alcance de dicho principio del debido proceso y, por ende, a los sub principios que lo informan como el de congruencia;

b) Por otra parte, el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo al regular y querer enmendar la extra petita mediante el recurso de nulidad, está reconociendo de manera directa la aplicación del principio de congruencia puesto que, justamente y como ha quedado demostrado en esta memoria, al existir extra petita se trasgrede dicha máxima y, por consiguiente, no podría ser inexistente un principio que está siendo protegido y cautelado por tal recurso expresamente, en la forma de regular su contravención.

2. Que producto de la investigación que hemos realizado, y como ha quedado demostrado en el desarrollo de esta memoria y en particular en lo expuesto en el capítulo IV, se ha comprobado en los hechos que existen casos, que por muy menores que sean en proporción a la gran masa de

causas tramitadas por los tribunales analizados, donde el sentenciador a dictado medidas reparatorias no solicitadas en ningún momento por las partes. A modo de muestra y para acreditar esto, mencionamos la cantidad de causas que fueron tramitadas mediante el procedimiento de tutela laboral durante el período 2009-2012 por los tribunales seleccionados, en particular las causa con RIT “T”, suma que ascendió a 4.489 causas; a su vez, de las 1.194 que finalmente fueron falladas (es decir que no terminaron por algún equivalente, acumulación, incompetencia, etc:) la cantidad de acogidas llegó a 306 causas; y luego, dentro de las acogidas, 61 contuvieron medidas reparatorias no pedidas por las partes, correspondientes al 20% de las sentencias favorables para el actor.

3. Se ha demostrado igualmente que la situación expuesta en el punto anterior conlleva, en los hechos, que en algunos casos en que el juez decreta medidas no solicitadas las partes, los denunciados han recurrido de nulidad por la causal de la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, aduciendo que el sentenciador incurre en extra petita. De todos modos, dicha opción que se comprueba es bastante menor y asciende sólo a 9 casos del total del universo estudiado.

4. Según lo desarrollado a lo largo del capítulo III, en los casos en que se decretan medidas reparatorias no solicitadas estaríamos, en principio y según la teoría clásica, en presencia de los supuestos que configuran la extra petita y con esto la vulneración del principio de congruencia procesal.

5. Sin embargo lo anterior, existen posibles contra argumentos a la mencionada postura clásica según los cuales se podría establecer que tal conducta eventualmente es justificable o incluso que no existirían vicios por extra petita y, por ende, una transgresión propiamente tal del principio de congruencia procesal. De posibles y eventuales contra argumentos hemos desarrollado dos alternativas -sin que tal desarrollo pretenda cerrar la discusión ni mucho menos- y expusimos éstas en el apartado final del capítulo III siendo en resumen lo siguiente:

a) Justificación Sistémica

- La labor del juez podría llevarse a cabo en ciertas ocasiones en base a la aplicación o concreción de políticas de Estado en vez de dar exclusivamente

solución a los conflictos jurídicos de manera individual. Esta labor podría ser deseable y tendría un valor de tal importancia, en por de un bien social mayor, que justificaría la dictación de medidas reparatorias no solicitadas, aunque esto pueda implicar una vulneración del principio de congruencia.

b) Justificación Formal

- Como establece el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, si el juez decreta medidas no solicitadas por las partes, pero actuando bajo facultades de oficio que le entregue expresamente la ley no estaría, en ningún momento, actuando bajo los supuestos de extra petita y por lo tanto no existiría tampoco transgresión del principio de congruencia. Pues bien, según lo desarrollado en el capítulo III, es posible afirmar que el numeral 3° del artículo 495 del Código del área, justamente le entrega dichas facultades el sentenciador para decretar tales medidas de manera oficiosa, independiente de que hayan sido o no solicitadas por las partes, siendo sino incluso una necesidad para el juez decretarlas o al menos una facultad. Señalamos dicha opción al citar la norma en comentario que establece que “La sentencia **deberá** contener (...) 3. La indicación concreta de las medidas a

que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales...”, artículo que no exige en ningún lugar, como requisito de dictación de las mismas, que deban ser solicitadas por las partes y por tanto, bajo estas circunstancias, se podría sostener que el juez al otorgar medidas reparatorias, aunque no hayan sido reclamadas por las partes, estaría dando cumplimiento de lo mencionado en la norma que mostramos y en tal caso nos encontramos en que el juez actúa bajo potestad legal o facultado para fallar de oficio expresamente. De esta forma no existirían vicios de extra petita en su actuar ni contravención del principio de congruencia, que es por lo demás la opinión de la jurisprudencia de la Corte de Apelaciones de Santiago según la cita expuesta más arriba.

6. Para comenzar a cerrar en base al trabajo realizado, nuestra opinión al respecto es que el juez al decretar medidas no solicitadas por las partes estaría dando cumplimiento o al menos actuando bajo los márgenes permitidos por el numeral 3° del artículo 495, es decir, con facultades expresas para dicho actuar, por lo que consideramos que no estaríamos bajos los supuestos que configuran los vicios de extra petita. Por lo mismo,

no existe una vulneración del principio de congruencia.

De todas maneras, y como señalamos en reiteradas ocasiones, es sólo una perspectiva e interpretación de la doctrina y legislación vigente. Así, el debate y discusión se encuentran totalmente abiertos y, en tal sentido, cualquier aporte es bienvenido al mismo.

Como propuesta final, por último, sentimos la necesidad de regulación de manera expresa de esta situación para no dar pie a ambigüedades en tal sentido. Para lograr esto, según nuestra perspectiva, se debería establecer que el tribunal puede decretar medidas reparatorias aunque éstas no fuesen solicitadas por las partes, siempre en vista que tengan relación con el juicio y de que estén dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, así como la prevención en el futuro de las mismas. Todo ello basándose en la importancia de los derechos que protege este procedimiento. Para lograrlo, debemos fijar las miradas en el juez del trabajo, quien en nuestra opinión, es la persona más idónea y que cumple el rol en la sociedad de enmendar, corregir y prevenir la transgresión de los derechos fundamentales que se produzcan en las relaciones laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) ASTUDILLO CONTRERAS, Omar. El Recurso de Nulidad Laboral. Algunas consideraciones técnicas. Legal Publishing Chile, Santiago.

- 2) AVENDAÑO, Ignacio. El Principio de Congruencia. Su regulación en el proceso civil actual y en el Proyecto de Ley del CPC.. [en línea] en <<http://www.lexweb.cl/content/view/4830108/EL-PRINCIPIO-DE-CONGRUENCIA-Su-regulacion-en-el-proceso-civil-actual-y-en-el-Proyecto-de-Ley-del-CP.html>>[consulta: 08 de mayo de 2014]

- 3) BOTTO OAKLEY, Hugo. 2006. La Congruencia Procesal. Córdoba, M.E.L. Editorial

- 4) BURGOS SALAS, Vicente. 2010. El Procedimiento Ordinario en el nuevo sistema procesal laboral. Memoria para optar al Título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad

de Derecho.

5) CHILE, Mensaje del Presidente de la República a la Cámara de Diputados, Santiago, 22 de septiembre de 2003.

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

7) DAMASKA, Mirjan. Las caras de la justicia y el poder del Estado. Análisis comparado del proceso legal. 2000. Santiago, Editorial Jurídica de Chile

8) ESPINOZA MESA, María Fernanda Y ESCOBAR DÍAZ, Paula. 2009. De los recursos en materia laboral en especial de la nulidad. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

- 9) GAMONAL CONTRERAS, Sergio. El Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales. 2008. Santiago, Editorial Legal Publishing.
- 10) LAGOS ARENAS, Constanza y LEIVA MORALES, Felipe. 2009. Análisis crítico-comparativo entre el antiguo y el nuevo procedimiento laboral. Memoria para optar al Título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.
- 11) LANATA FUENZALIDA, Gabriela y WALTER DÍAZ, Rodolfo. 2009. Régimen Legal del Nuevo Proceso Laboral Chileno. Santiago, Legal Publishing Chile
- 12) LANATA, Gabriela. 2011. El Sistema de Recursos en el Proceso Laboral Chileno. Santiago, Legal Publishing Chile.
- 13) MÁRQUEZ MOLINA, Andrea y HENRÍQUEZ BUGUEÑO, Cristián. La protección de los derechos fundamentales en el ámbito del contrato de trabajo: El procedimiento de tutela laboral. 2010. Memoria para

optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

14) MARZI MUÑOZ, Daniela. 2010. ¿Quién le teme a los derechos fundamentales? Sobre el procedimiento de tutela de la Reforma Laboral. Anuario de Derechos Humanos.

15) MEROI, Andrea. 1999. La congruencia y la valoración de la prueba. En: Primer congreso nacional de derecho procesal garantista: 4 y 5 de noviembre de 1999. Buenos Aires, Universidad Nacional del Centro.

16) MOSQUERA RUIZ, Mario y MATURANA MIQUEL, Cristián. 2010. Los recursos procesales. Santiago, Editorial Jurídica de Chile.

17) ORELLANA TORRES, Fernando. 2008. Comentarios al nuevo proceso laboral. Santiago, 2ª ed. Santiago, Librotecnia.

18) PEREIRA LAGOS, Agustín. El procedimiento monitorio laboral en

Chile

[en

línea]

<www.derechotrabajo.cl/Ponencias/RAFAEL%20PEREIRA.doc>

[consulta: 13 marzo 2014]

19) ROMERO SEGUEL, Alejandro. 1998. La congruencia de la sentencia. Revista Chilena de Derecho, volumen 25.

20) SILVA, Rodrigo. 2009. Manual de Procedimiento Laboral. Santiago, Editorial Jurídica de Chile.

21) UGARTE CATALDO, José Luis. 2009. Tutela de Derechos Fundamentales del trabajador. Santiago, Editorial Legal Publishing

22) VALDÉS DAL-RÉ, F y MOLERO MANGLANO, C. 1974. Motivos de Casación por infracción de Ley: I. Incongruencia. II. Disposiciones contradictorias en el fallo. III. Fallo contrario a cosa juzgada., en AA.VV., Dieciséis lecciones sobre casación en lo laboral. Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Servicio de Publicaciones e Intercambio.

23) ZAPATA, Hernán. El impulso procesal de oficio en asuntos civiles en Revista de Derecho y Gaceta de los tribunales. Concepción, junio 1969.