



UNIVERSIDAD DE CHILE

Facultad de Derecho
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

MERITO EJECUTIVO DE LA CARTA AVISO DE DESPIDO

Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Autor:
Jorge Andrés Amigo Contreras

Profesor Guía:
Luis Lizama Portal

Santiago, 2014

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| ÍNDICE | ii |
| RESUMEN DEL TRABAJO | v |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| PRIMERA PARTE: LA RELACION JURIDICA LABORAL | 4 |
| 1. Origen de la Relación Laboral | 6 |
| 2. Desarrollo de la Relacion Laboral | 8 |
| 3. Extincion de la Relacion Laboral | 16 |
| SEGUNDA PARTE: LA CARTA AVISO DE DESPIDO | 21 |
| 2.1. Carta Aviso de Despido, Definición | 21 |
| 2.2. Ley 20.087 y su modificacion al articulo 162 del Codigo del Trabajo | 22 |
| 2.3. Dualidad de la Carta aviso de despido | 22 |
| 2.4. Historia de la Ley 20.087 | 24 |
| 2.5. Descripción Breve de nuevo procedimiento laboral | 31 |
| TERCERA PARTE: LA CARTA COMO NUEVO TITULO EJECUTIVO LABORAL | 40 |
| 3.1. Concepto de Titulo Ejecutivo | 40 |
| 3.1.1 Origen del Titulo Ejecutivo | 41 |
| 3.1.2 Características de los titulos ejecutivos | 43 |
| 3.1.3 Requisitos de la obligación de dar, hacer o no hacer | 44 |
| 3.1.4 Clasificaciones de los titulos ejecutivos | 46 |
| 3.1.5 Titulos ejecutivos en la legislacion Civil y Laboral | 48 |
| 3.1.6 Analisis de los titulos ejecutivos laborales | 51 |
| 3.1.6.1. Sentencias Ejecutoriadas | 51 |
| 3.1.6.2 La transacción, conciliación y avenimiento que cumplan con las formalidades establecidas en la ley..... | 56 |
| 3.1.6.3 Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral..... | 60 |
| 3.1.6.4 Las actas firmadas por las partes y autorizadas por los Inspectores del Trabajo y que den constancia de acuerdos producidos ante estos o que contengas el reconocimiento de | |

| | |
|---|----|
| una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo | 62 |
| 3.1.6.5 Los originales de los instrumentos colectivos del trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones liquidadas y actualmente exigibles, y las copias auténticas de los mismos autorizadas por la Inspección del Trabajo..... | 65 |
| 3.1.6.6. Cualquier otro título a que las leyes laborales o de seguridad social otorguen fuerza ejecutiva. | 69 |
| 3.2 Requisitos de Fondo de la Carta de Aviso de Despido para que tenga mérito ejecutivo | 69 |
| 3.2.1 Primer requisito: Establecer los hechos y la causal: Necesidades de la Empresa, establecimiento o servicio | 69 |
| 3.2.2.Segundo requisito: Señalar el monto de las indemnizaciones por años de servicio y la indemnización de aviso previo, cuando corresponda..... | 79 |
| 3.3 Requisitos de Forma de la comunicación del despido | 81 |
| 3.3.1 Situación del Cambio de causal durante el preaviso | 83 |

CUARTA PARTE: DISCUSIONES EN TORNO A LA OBLIGACIÓN CONTENIDA EN LA CARTA AVISO DE DESPIDO **85**

| | |
|---|-----|
| 4.1 Carta aviso despido es un título ejecutivo perfecto o imperfecto de acuerdo a la obligación contenida en ella. | 85 |
| 4.2 Diversas Teorías del origen de la obligación contenida en la carta | 86 |
| 4.2.1. Teoría de la Declaración Unilateral de Voluntad como fuente de obligaciones. | 86 |
| 4.2.2- Teoría del acuerdo de voluntades como fuente de las obligaciones | 89 |
| 4.2.3. La ley como fuente de obligaciones | 92 |
| 4.3 La Carta Aviso despido es Título ejecutivo laboral perfecto o Imperfecto debido a la existencia de un plazo suspensivo y no a la existencia o no de la obligación | 98 |
| 4.3.1 La obligación de indemnizar nace perfecta.- | 98 |
| 4.3.2 La exigibilidad de la obligación esta sujeta a la existencia de plazo suspensivo | 100 |
| 4.3.3 Ley 20.684 da fecha cierta al plazo suspensivo contenido en la carta de despido- | 101 |
| 4.3.4 Historia de la Ley 20.684 | 103 |

QUINTA PARTE: “DISCUSIONES RESPECTO A CARTA DE DESPIDO IMPERFECTA POR FALTA DE REQUISITOS DE FORMA Y EXCEPCIONES POSIBLES A LA EJECUCIÓN” **106**

| | |
|--|-----|
| 5.1 Fraccionamiento del pago de la indemnización. | 106 |
|--|-----|

| | |
|--|------------|
| 5.2 Existencia de una carta aviso de despido sin expresión de monto a indemnizar o que contenga error de cálculo en cuanto a las indemnizaciones. | 110 |
| 5.3 El empleador niega la firma o desconoce la de su representante en la comunicación... | 112 |
| 5.4 Excepciones a la ejecución laboral. | 114 |
| CONCLUSIONES | 122 |
| BIBLIOGRAFÍA | 127 |

RESUMEN DEL TRABAJO

El presente trabajo investigará y tratará de abordar todo lo relacionado con la carta de aviso de despido por la causal del artículo 161 del Código del trabajo como nuevo título ejecutivo laboral, la historia de la ley que lo crea, el estudio de la causal de terminación de la relación laboral necesidades de la empresa, requisitos de la carta para que tenga dicho mérito, la obligación y la exigibilidad de la misma, además de diversas situaciones que pueden plantearse al momento de demandar ejecutivamente.

Se desarrollará el trabajo estudiando los títulos ejecutivos laborales, en especial en esta nueva carta, sus características propias, sus requisitos de forma, fondo y la obligación contenida en ella. Es de gran importancia practica para el trabajador que es cesado de sus funciones, quien se encuentra en un dilema de que hacer, si demandar por vía ordinaria o directamente con su carta de aviso de despido a través de un procedimiento de ejecución. Pretendo que sean contestadas diversas interrogantes en el presente trabajo como; desde cuando puedo demandar, donde, a través de que procedimiento. Se estudiará con mayor profundidad en la obligación de indemnizar contenida en la carta, la cual en doctrina y jurisprudencia no hay consenso. Además se abordara la reciente modificación al Código del Trabajo, por la ley 20.684, la cual otorga fecha cierta a la exigibilidad a la carta aviso de despido por la causal de necesidades de la empresa, ya que establece un plazo máximo en el cual el empleador está obligado a poner a disposición del trabajador el finiquito. Lo anterior es consecuencia lógica de la interpretación de las diferentes normas del Código del Trabajo sobre la materia.

INTRODUCCIÓN

El mérito ejecutivo que se le otorga a la carta de aviso de despido que pone término a la relación jurídico laboral por la causal necesidades de la empresa, constituye una innovación. De acuerdo a la historia de la ley, doctrina y jurisprudencia estudiada, hay acuerdo que fue una mejora significativa, pero en la práctica, muy pocos le han tomado el peso de lo que significa este título ejecutivo sui generis, que si bien nace al momento del despido, su exigibilidad queda diferida en el tiempo. Dicho plazo suspensivo existente fue establecido legalmente por la ley 20.684, que estableció un plazo obligatorio al empleador para poner a disposición del trabajador el finiquito. Es por esto que este trabajo abordara esos temas complejos que no han sido tratados en profundidad por la Jurisprudencia.

La hipótesis a trabajar es la siguiente: “Utilidad de este nuevo título ejecutivo, aparente contradicción en la jurisprudencia en cuanto al nacimiento y a la exigibilidad de dicha obligación, naturaleza y aplicación práctica de éste”. Para esto es imprescindible el entendimiento de la relación jurídico laboral, su importancia para el empleador, para la empresa, pero en mayor medida para el trabajador y su familia, si se quiere proteger realmente a la parte más débil de esta relación. La terminación de la relación jurídica laboral arrastra una serie de consecuencias que no solo afectan al trabajador sino que a toda su familia y entorno. La modificación legal al querer darle agilidad y rapidez a través del cobro ejecutivo de la carta de aviso de despido quiso proteger y amparar al trabajador en esa situación.

Para comprender este nuevo título ejecutivo que nace sin poder ser exigido su cobro de inmediato, atendido que es necesario que se firme el respectivo finiquito o en su caso, que trascurra el plazo de 10 días desde la separación del trabajador, se ha dividido el trabajo de la siguiente manera para tratar de abordar y aclarar todas las aristas al respecto.

El primer capítulo desarrollado en el presente trabajo es la relación laboral, su origen, las diversas teorías al respecto, desarrollo y posterior terminación de la misma,

sus consecuencias prácticas y legales tanto para el trabajador como para el empleador y su protección por la legislación.

El segundo capítulo presenta a la comunicación que el empleador dirige al trabajador, la carta de aviso de despido, el cual se desarrolla de la siguiente manera; concepto, sus orígenes, la dualidad que posee en la actualidad gracias a la modificación legal que le otorga merito ejecutivo. Se revisara la historia de la ley, buscando el fundamento y la explicación de dicha modificación al artículo 169 del Código del Trabajo, finalizando dicho capitulo, con un vistazo breve a la nueva justicia laboral, nuevos procedimientos y en especial el cobro de los títulos ejecutivos laborales.

El tercer capítulo abordará los títulos ejecutivos, se hace alusión a los señalados en el derecho privado y se detallaran los títulos ejecutivos laborales, con especial atención en la comunicación que dirige el empleador al trabajador denominada carta aviso de despido detallando los requisitos de fondo y forma de dicha comunicación, para una mejor comprensión del tema.

El cuarto capítulo aborda las diversas discusiones en torno a la obligación contenida en la carta aviso de despido, abordando distintas teorías al respecto, escogiendo el autor una postura propia en cuanto al nacimiento de la obligación. En cuanto a la exigibilidad de la comunicación y su merito ejecutivo, se estudia la reciente modificación del Código del Trabajo de acuerdo a la Ley 20.684, modificando el artículo 177 de dicho cuerpo legal.

En el quinto capítulo, se estudiara a discusión actual en torno a los diversas situaciones que se pueden producir al momento de demandar ejecutivamente, las defensas que puede oponer el empleador, diversas excepciones a la ejecución y se aborda la tesis minoritaria pero que está adquiriendo más fuerza en cuanto a la aplicación supletoria del Código de Procedimiento Civil. Se inserta jurisprudencia al respecto, para graficar de mejor forma las discusiones al respecto.

En las conclusiones, se incluirán razonamientos y argumentos que llevan a comprender la teoría seguida por este autor respecto a la carta aviso de despido como

nuevo título ejecutivo laboral, naturaleza de la obligación de indemnizar, su exigibilidad y aplicación práctica de la misma.

Para el desarrollo del presente trabajo, fueron empleadas diversas fuentes de información contenidas en bibliografía tradicional como libros, revistas jurídicas y jurisprudencia; así como también en fuentes electrónicas como bases de datos y páginas web de referencia.

CAPÍTULO I

“LA RELACIÓN LABORAL”

1.- La relación Jurídica Laboral

“La relación jurídica laboral es aquella que se configura entre el trabajador que presta servicios en forma dependiente y el empleador que los recibe y aprovecha a cambio de una remuneración.”¹

Los sujetos de la relación individual del trabajo como esboza la definición antes descrita, señalados y definidos en el artículo 3° del Código del Trabajo son los siguientes:

- a) Trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.
- b) Empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.

La relación laboral nace siempre de un acuerdo de las partes que se denomina contrato de trabajo, en donde se fijan los derechos y obligaciones de ambos sujetos.

En este sentido, existen distintas teorías relativas a la naturales y características de la relación contrato de trabajo y relación laboral:

- a) El contrato de trabajo es indispensable para que exista la relación laboral;
- b) La relación laboral puede existir por sí misma, incluso sin contrato.

¹ RODRIGUEZ Mancini Jorge Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Astrea, Ciudad de Buenos Aires año 2004, 5° Edición actualizada y ampliada.

La primera tesis es la seguida tradicionalmente en Chile, ya que el contrato de trabajo (consensual, esto es que basta con el simple consentimiento de las partes) es previo e indispensable para la existencia de la relación laboral.

En este sentido, el Contrato de Trabajo se encuentra definido en el artículo 7° del Código del Trabajo: “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”

Sin embargo, hay que precisar que la relación de trabajo no agota su contenido obligacional con aquellas prestaciones señaladas en el contrato de trabajo, ya que alrededor del trabajo y de la remuneración se originan poderes, deberes y cargas no comprendidas en dicho negocio jurídico. Existe una vinculación entre relación laboral y contrato de trabajo, siendo necesario dicho acuerdo de voluntades para crear la relación laboral, pero no se agota la relación laboral con lo estipulado en el contrato de trabajo.

Al efecto con el propósito de graficar el desarrollo de la relación laboral y cómo influye al momento de terminación y lo que se quiere proteger con la modificación legal de otorgar merito ejecutivo a la carta de aviso de despido, será tratado en forma breve las principales características del nacimiento desarrollo y extinción de la relación laboral.

1.1 Origen de la Relación laboral

El trabajo es de gran importancia en la vida de las personas. Por medio del trabajo los sujetos obtienen los medios para la subsistencia individual y familiar y por otra parte se concreta dicha obra en una actividad creadora.

En palabras simples, el trabajo puede sintetizarse como la energía física o intelectual que una persona pone al servicio de otra, es el trabajador quien pone sus propias energías de trabajo a disposición de otro sobre la base de un contrato que lo inserta en una organización dominada por el empresario. Se trata de un trabajo subordinado dentro de una estructura jerárquica preestablecida, donde un sujeto se encuentra a disposición de otro, a fin de realizar una labor determinada.

El elemento caracterizador respecto de otros contratos, es la subordinación, que supone la existencia de un poder de mando o de control sobre del trabajador en el cumplimiento de sus labores.

Atendido lo anterior, y para una adecuada protección de esta relación laboral, en que uno de los participantes tiene un poder sobre el otro, es que surge el amparo del derecho del trabajo, en su sentido amplio, que contiene las garantías y derechos del trabajador, los cuales cruzan toda la legislación nacional, tanto en nuestra Carta Fundamental como el Código del Ramo, y en específico, estableciendo cláusulas básicas para los contratos de trabajo que, en definitiva son la protección necesaria y básica de esta relación laboral que nace.

1.1.1 Requisitos del Contrato de Trabajo según la legislación nacional vigente.

Adicionalmente a los requisitos esenciales de todo contrato, esto es voluntad, objeto, causa y solemnidades, se pueden señalar estos requisitos propios del contrato de trabajo:

- 1.- Subordinación o dependencia
- 2.- Prestación de servicios
- 3.- Remuneración
- 4.- Continuidad de los servicios.

La ley, nos señala que el contrato de trabajo es consensual, pero inmediatamente ordena que este sea escriturado bajo sanción al empleador entre otras de multa a beneficio fiscal, todo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo N°9 del Código del Trabajo.

De acuerdo a lo anterior, al ordenar su escrituración, el legislador se preocupa de señalar las cláusulas esenciales del mismo, que son las siguientes:

- Lugar y fecha del contrato;
- Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y las fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias;
- Monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada;
- Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
- Plazo del contrato; y

- Demás pactos que acordaren las partes.

Con la ultima cláusula señalada, se deja abierta la puerta a toda otra que sea pactada en el contrato entre trabajador y empleador, conociendo como límite aquellas que importen renuncia por parte del trabajador de los derechos que le otorgan las leyes sociales.

Al respecto el artículo 5° inciso 2° del Código del Trabajo señala:

“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.”

No obstante, no existe impedimento alguno para que una vez terminada la relación laboral, los trabajadores puedan renunciar a sus derechos laborales. Esto guarda relación con la terminación del contrato de trabajo y la carta de aviso de despido o la firma del finiquito respectivo, ya que el trabajador puede aceptar y renunciar a algunos derechos laborales como puede ser alguna indemnización pactada, con el solo propósito de poner rápido termino a la relación laboral.

1.2 Desarrollo de la Relación Laboral

Derechos y deberes de las partes

La existencia del contrato de trabajo genera una relación de trabajo, en virtud de la cual ambas partes están obligadas a cumplir y tienen el derecho de exigir determinadas prestaciones.

El núcleo del contrato descansa sobre dos obligaciones y derechos recíprocos, sobre los que descansan los demás derechos y obligaciones.

Trabajador

Obligación Principal- Poner su capacidad de trabajo a disposición del empleador

Derecho Principal- Percibir una remuneración por su trabajo

Empleador

Obligación- Pagar al trabajador por su trabajo

Derecho- apropiarse del trabajo de su contraparte y dirigir el cumplimiento de la prestación.

Hay que señalar que la relación de trabajo tiene un contenido complejo, que no solo existen prestaciones de carácter patrimonial, sino que además hay deberes de conducta o éticos, que se refieren a cumplir las prestaciones de buena fe, tratar de no ocasionar perjuicios materiales o morales a la otra parte, además de los deberes y obligaciones impuestos por el ordenamiento jurídico, como la obligación que tiene su fuente en la ley de indemnizar por años de servicio y la sustitutiva de aviso previo señalada en el artículo 169 del Código del Trabajo, en el caso que no se haya enviado la comunicación con la anticipación señalada en el artículo 162 del mismo cuerpo legal. Dicha obligación no tiene su fuente en una convención, sino que su fuente es la ley, como quedara demostrado a lo largo de este trabajo.

Deberes comunes de ambas partes de la relación laboral

1.- Buena Fe

Es un principio general en materia de contratos, señalado en el artículo 1546 del Código Civil “Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan

no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella.”

Este principio en el desarrollo de la relación laboral se refiere tanto a la buena fe subjetiva (confianza), que orienta a las partes a actuar de acuerdo a lo que entendieron o pudieron entender, como la buena fe objetiva (lealtad y probidad) que requiere un cumplimiento honesto de las obligaciones contractuales.

La buena fe atraviesa todas las instancias de la relación laboral, por ejemplo:

- Celebración del contrato de trabajo- Ambas partes tienen que obrar con veracidad, en el sentido de brindarse recíprocamente la información suficiente para la correcta apreciación de las prestaciones y modalidades de cumplimiento.
- Ejecución del contrato de trabajo- Ambos contratantes deben hacer lo necesario para asegurar el resultado satisfactorio de la prestación debida. (Por ejemplo puntualidad por parte del trabajador al momento de la prestación de los servicios, así como puntualidad por parte del empleador en el pago de la remuneración).
- Extinción del contrato de trabajo- Por ejemplo si alguno de los contratantes quiere poner término a la relación laboral anticipadamente, debe dar un preaviso para que la contraparte tome las providencias necesarias, específicamente la carta de aviso de despido en caso de necesidades de la empresa, con una anticipación de 30 días, o en caso contrario la indemnización del aviso previo, así como también justificar los motivos del despido en su caso.

2.- Colaboración y Solidaridad

Los trabajadores generalmente prestan sus servicios dentro de la organización denominada empresa, en la cual convergen una pluralidad de contratos y se crea de este modo una amplia red de relaciones.

Así, las distintas prestaciones individuales están interconectadas, lo que hace necesario la colaboración y solidaridad para el logro de la productividad de la empresa.

Esto se traduce en que el trabajador se sienta comprometido con el trabajo, que el cumplimiento de sus deberes los realice de la mejor forma posible para que la empresa cumpla sus fines y por parte del empleador que no descuide el bien individual de sus integrantes, promoviendo un ambiente digno y un ambiente adecuado.

Derechos del empleador:

Se pueden señalar como derechos del empleador los de recibir el trabajo y el de titularidad de los frutos, así como los poderes jerárquicos.

En síntesis se puede decir que el empleador en virtud del contrato de trabajo adquiere la facultad de recibir tanto la prestación del trabajador como el resultado o fruto de la misma, siendo adquiridas por el empleador quien puede utilizarlas para lograr los fines de la empresa.

Los poderes jerárquicos están mencionados, si bien no en forma textual, se pueden apreciar en la definición de empresa, la cual se encuentra en el artículo 3 del Código del Trabajo. : *“Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e*

inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.”

Para una buena comprensión, hay que señalar que se pueden distinguir distintas funciones que coexisten en la empresa, y que por su importancia, hay que mencionarlas. Por un lado está la función de dirección (consiste en poder exigir de cada uno de los trabajadores la prestación de servicios adecuada para los intereses de la empresa), la función reglamentaria (Consiste en formular ordenes generales relativas a la correcta organización de la empresa) y la función disciplinaria (consiste en poder juzgar y sancionar el cumplimiento o incumplimiento de las órdenes impartidas).

Deberes del Empleador:

Estos deberes arrancan, tienen su fundamento en la Carta Fundamental, en el artículo 19° N°16, pero en específico, del Código del Trabajo, ya que existen diversas normas que se refieren a estos deberes patronales.

Se pueden señalar a ejemplo los siguientes: Artículo 2, 5, 7 entre otras del Código del Trabajo.

A grueso modo, se pueden sintetizar dichas obligaciones como las esenciales del empleador en cualquier contrato de trabajo:

- A pagar la remuneración por el trabajo realizado por el dependiente
- Obligación de brindar ocupación efectiva al trabajador
- Obligación de dar una adecuada seguridad y protección al trabajador en su lugar de trabajo y protección de su dignidad e intimidad.

Derechos del Trabajador

Derecho a recibir una remuneración por su trabajo realizado:

La remuneración o salario configura una ganancia para el trabajador, constituyendo la contraprestación del trabajo dependiente.

- Derecho de Ocupación:

Se refiere al derecho del trabajador y correlativa obligación del empleador de dar efectivo trabajo al dependiente. Este deber está íntimamente relacionado con la figura del mobbing², la cual es una de las típicas figuras, el no dar trabajo al dependiente, hasta a aburrirlo y que renuncie voluntariamente, es una forma de poner presión y acosar al dependiente, que es sancionado con esta nueva figura.

Podemos definir doctrinariamente el mobbing como: “Proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas o privadas, y en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio”³

La ley 20.607 publicada el 8 de agosto del año 2012, en su artículo 1 N° 1 nos define lo que se entiende por acoso laboral: ““toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado

² Se refiere al acoso laboral o acoso psicológico o moral en el lugar del trabajo. La Ley N° 20.607 publicada el 8 de agosto del año 2012, modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral.

³ Gamonal Contreras Sergio, Prado López Pamela “El Mobbing o acoso moral laboral” 1° edición Lexis Nexis 2006.

para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

La sanción a dicha conducta cometida por el empleador, el trabajador puede demandar la figura del auto despido, terminando así su contrato de trabajo y reclamando el pago de una indemnización sustitutiva del aviso previo y una indemnización por años de servicio, aumentada esta última hasta en un 80%.

- Derecho de seguridad y condiciones dignas en el trabajo:

Se traduce en el derecho del trabajador de tener un buen ambiente de trabajo, esto es instalaciones, máquinas, vehículos en buen estado, que correlativamente es una obligación para el empleador, con la finalidad de que sea lo menos riesgoso para la vida y salud del trabajador desempeñarse en sus funciones, al respecto, podemos señalar la obligación del empleador, entendido en el sentido de empresa, de mantener un reglamento interno en dependencias de la empresa, horas de trabajo, supervisión en algunas faenas por la ACHS como por ejemplo trabajos en altura y normativa relacionada que busca la protección e integridad en la vida y salud de los trabajadores.

- Derecho al respeto de la dignidad e intimidad.

Al respecto podemos señalar que el empleador debe tener especial cuidado y respeto por esta garantía constitucional al momento de efectuar medidas de control sobre la persona y las pertenencias del trabajador. Además debe ser excluido del trato toda situación vejatoria como ofensas verbales o físicas, órdenes discriminatorias, etc.

Obligaciones del Trabajador

1.- Deber de realizar el trabajo.

Este deber se traduce en que el dependiente debe realizar el trabajo convenido, o sea, con la duración y con las características pactadas en el contrato de trabajo.

2.- Deber de Obediencia.

Se traduce este deber del trabajador en que debe cumplir las órdenes o instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes acerca de la ejecución de su trabajo. (Es la contrapartida del poder de dirección del empleador).

3.- Deber de diligencia.

El trabajador debe obrar con un rendimiento mínimo, o sea una cierta cantidad y calidad de trabajo, que naturalmente será el fruto normal de cumplimiento diligente.

4.- Deber de fidelidad.

Se traduce en que el trabajador debe responder a la confianza por parte del empleador al darle un adecuado uso a las maquinarias o materiales de la empresa, a la información obtenida producto de su desempeño en el trabajo.

1.3 Extinción de la relación laboral

El término del contrato de trabajo, no solo constituye un tema de regulación jurídica, sino que posee connotación de índole personal y familiar para el trabajador.

El contrato de trabajo tiene una representación simbólica muy significativa para el trabajador, representa la certeza de asegurar las necesidades básicas propias y de su familia, así como fuente de reconocimiento y estatus social.

La extinción de la relación laboral se define de la siguiente manera:

“Es el fenómeno jurídico por el cual se extingue el contrato, queda disuelta la relación laboral y dejan de existir para las partes las obligaciones jurídicas, ético-jurídicas, patrimoniales y personales que las vinculan”⁴

La estabilidad en el empleo

Es un principio que se le reconoce al trabajador, el cual consiste en que permanezca en el cargo que desempeña, a no ser despedido sin causa debidamente justificada por la autoridad competente y, en caso de ser declarado judicialmente como despido injustificado, derecho a una indemnización adecuada.

Requisitos de la estabilidad en el empleo:

- a) Que exista una causa para proceder al despido
- b) Que esta causa sea legal
- c) Que sea justa

Se puede distinguir entre estabilidad absoluta y relativa en el empleo:

⁴ THAYER Arteaga William - Novoa Fuenzalida Patricio Manual derecho del trabajo, editorial jurídica de Chile 5° edición año 2008

Estabilidad Absoluta: Esta teoría entiende que una vez declarado el despido como injustificado, el trabajador tiene derecho a ser reincorporado en su trabajo.

Estabilidad Relativa: Esta teoría entiende que una vez declarado el despido como injustificado, se sustituye este reintegro al trabajo por una indemnización a favor del trabajador.

Nuestra legislación se inclina por la teoría de la estabilidad relativa en el empleo, ya que asegura la permanencia del trabajador en sus funciones salvo invocación y acreditación de causal estipulada en la ley, pero no contempla por regla general la reincorporación del trabajador, sino el pago de una indemnización por despido injustificado.

Como se explicó, nuestro sistema se basa en la estabilidad en el empleo en su fase relativa, esto es, necesita previa invocación de una causa taxativamente prevista en la ley.

Las causales para poner término a la relación laboral, dejando para los capítulos siguientes la terminación de la relación laboral por necesidades de la empresa son las señaladas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, siendo solamente estas las que habilitan legalmente para poner término al contrato de trabajo.

Causales establecidas en el Código del Trabajo

Artículo 159:

“El contrato de trabajo terminara en los siguientes casos:

- 1.- Mutuo Acuerdo de las partes

- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3.- Muerte del trabajador
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato
- 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato de trabajo.
- 6.- Caso fortuito o fuerza mayor.“

Causales del artículo 160:

“El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
- b) Conductas de acoso sexual;
- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña,
- f) Conductas de acoso laboral.

2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido y prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”

Causal del artículo 161:

“Las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.”

La terminación del contrato de trabajo equivale, al término de la relación laboral y constituye uno de los temas que más preocupa al derecho laboral y de la seguridad social. La pérdida del empleo origina lo que se llama cesantía, de lo cual derivan responsabilidades, subsidios e indemnizaciones, variables según haya sido la causa del fin del vínculo. Por lo mismo, la legislación se ha encargado de evitar que esta terminación sea intempestiva, protegiendo al trabajador durante el tiempo entre el aviso y la terminación, en los casos de necesidades de la empresa o posterior a la misma, otorgándole indemnizaciones que son la contraprestación al tiempo y años entregados en el trabajo, que le permitan un sustento mientras encuentra otro empleo, claro, todo dependiendo de la causa del despido. Nosotros nos centraremos en el estudio de la causal “Necesidades de la empresa”, establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo. Lo anterior, por ser una de las causales más utilizada al momento del término de la relación laboral

CAPÍTULO II

“LA CARTA AVISO DE DESPIDO”

2.1 Carta aviso de despido Definición

El aviso del despido es la comunicación que el empleador dirige al trabajador, en que éste comunica del término de la relación laboral.

La Jurisprudencia de la Corte Suprema nos indica la finalidad de la carta de aviso para el caso de despido por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo: *“Este Tribunal ya ha señalado que su objetivo es, ciertamente, brindar al dependiente que va a ser desvinculado, la oportunidad de procurarse una nueva fuente de ingresos, desde que, generalmente, se trata de un jefe de familia, cuyo aporte es el sustento fundamental, sin perjuicio de que existan otras entradas en el hogar y quien se ve enfrentado abruptamente a la pérdida del empleo, de modo que el legislador ha estimado prudente el lapso de treinta días para tales efectos”*.⁵

La carta aviso de despido se utilizaba, antes de la modificación legal que otorgo merito ejecutivo, como un marco o parámetro importante ya que en ella se establece la competencia de lo que se discute, en caso de no estar de acuerdo con la causal de despido o con los montos allí señalados, utilizándose además como medio de prueba. Sin embargo, existe una modificación legal de gran trascendencia que otorga un amplio margen de aplicabilidad a la carta de aviso de despido.

⁵ Sentencia Corte Suprema causa rol Rol N° 4034-2008.

2.2 Ley 20.087 y su modificación al artículo 162 del Código del Trabajo.

La Ley No 20.087 (publicada en el Diario Oficial el 3 de Enero de 2006), sustituyó el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, reemplazó el inciso final del artículo 169 letra a), disponiendo que *"si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal que corresponda, para que en procedimiento ejecutivo se cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162"*.

Con la modificación señalada, se creó un nuevo título ejecutivo a favor de los trabajadores porque, tal como lo señala la norma, bastará con que el empleador no pague estas indemnizaciones para que el trabajador pueda proceder a su cobro en procedimiento ejecutivo, siendo la carta de despido suficiente título ejecutivo.

2.3 Dualidad de la Carta aviso de despido

La función de la carta aviso de despido antes de la modificación legal que le otorgo merito ejecutivo, consistía en la comunicación que le hacia el empleador al trabajador que daba por terminada la relación laboral, sirviendo como ya se indico, como marco o parámetro importante.

En la actualidad, dicha importancia de la carta aviso de despido, se mantiene vigente, ya que si bien es título ejecutivo laboral, es también un antecedente para

reclamar judicialmente el despido injustificado si no se está de acuerdo con la causal invocada por parte del empleador.

Así, a través de un procedimiento de aplicación general, la carta es un documento fundamental para sustentar dicha pretensión, atendido que en dicha comunicación consta los hechos que fundamentan la causal de necesidades de la empresa reclamada.

Esta importancia de la carta de aviso de despido como fundamento para un posterior juicio ordinario, en procedimiento de aplicación general, queda en evidencia en un fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago que señala: *“La denominada “carta de despido” es el documento que formaliza el término de un contrato de trabajo y lo que en ella se diga constituye el verdadero “rayado de cancha” en cuanto a los motivos que indujeron al empleador a adoptar esta medida. Entonces, si en esa carta de despido el empleador no concreta los hechos en cuestión, no se puede sostener que el Juez no respeta las normas del debido proceso si en la etapa procesal pertinente se percata que no se ha dado cumplimiento por el empleador a esa fundamental obligación legal y determina no recibir la causa a prueba por esa omisión y dictar sentencia de inmediato....*

...La demandada sabe, o no puede menos que saber, que es su obligación precisarle al trabajador en la carta de despido y no después, por carta complementaria o en la contestación a la demanda, los reales motivos que la llevaron a exonerarlo. La desvinculación laboral es un hecho traumático, que tiene ribetes humanos de proyecciones a veces incalculables. Es en ese contexto que el legislador ha impuesto

estas exigencias. No puede un empleador adoptar esta drástica medida de caducar el contrato de trabajo de un dependiente sin precisarle la eventual irregularidad laboral cometida por éste que lo coloca en la necesidad de despedirlo...'⁶

Atendida la importancia que posee esta comunicación, tiene valor como marco o parámetro ya que en ella se establece la competencia de lo que se discute, en caso de no estar de acuerdo con la causal de despido o con los montos allí señalados, atendido que en ella se establecen los motivos de la desvinculación, los hechos que fundamentan la causal. Por lo anterior, es necesario que se tenga un cuidado especial al momento de su redacción, ya que como se verá en este trabajo, el hecho que ahora tenga merito ejecutivo, sea título ejecutivo perfecto o imperfecto hasta la llegada del plazo señalado, adquiere una importancia doble.

2.4 Historia de la Ley N° 20.087 en que se modificó el artículo 169 letra a) del Código del Trabajo.

En el análisis que se puede elaborar de la historia de la Ley que establece a la Carta de Aviso de despido como título ejecutivo laboral, se pueden distinguir aspectos generales y también específicos.

Aspectos generales.-

Para graficar correctamente el cambio radical producido con la dictación de la ley N°20.022, la cual creo los nuevos tribunales del Trabajo, la ley 20.023, la que

⁶ Sentencia Recurso de Nulidad Rol Corte Apelaciones de Santiago N° 180-2011

introdujo varias normas para agilizar la cobranza de cotizaciones y la ley 20.087 que estableció el nuevo procedimiento laboral, es necesario hacer una breve descripción de lo que acontecía en esta materia antes de la entrada en vigencia de las leyes mencionadas.

1.- Existencia de más de cien mil juicios al año en los Juzgados Laborales, sumado a Juzgados físicos operando en espacios reducidos, mucho papel desbordando los mesones de atención.

2.- Características propias del procedimiento aplicable; Procedimiento escrito, esto es demanda, contestación y pruebas por escrito, las cuales se intermedian con el actuario en las audiencias de prueba y que eran traspasadas al expediente.

Atendido lo anterior, se pueden mencionar las deficiencias del sistema que opero en Chile en materia de justicia laboral;

- a) Falta de intermediación de los Jueces del Trabajo
- b) Insuficiente número de Juzgados
- c) Amplia competencia que poseían los juzgados laborales, que por mencionar un ejemplo, estaban a cargo de aspectos previsionales, ordinarios y ejecutivos
- d) Resultado, una justicia lenta, burocrática y deficiente.

Ante este escenario, el gobierno convocó a un Foro de la Reforma, el que tuvo lugar desde el año 2000 al año 2002, que incluyó abogados laboristas, especialistas y técnicos de los ministerios de justicia y del trabajo, profesores y jueces.

Lo que se discutió fue el que, cuando y como debía cambiar la totalidad del procedimiento, proceso y justicia laboral vigente a ese momento.

En materia orgánica, a nivel nacional, se abogó por una especialización y diferenciación de los juzgados del trabajo respecto de los de ejecución, además de tener Tribunales de primera instancia colegiados, además de la creación de juzgados de cobranza previsional.

En materia técnica, se discutió la creación de unidades administrativas de los juzgados, y varios jueces por unidad, a fin de simplificar trámites y mejorar la gestión de Tribunales.

En materia Procedimental, se acordó tener un procedimiento oral, publico y concentrado, esto porque es más transparente y cercano para las partes y el publico en general.

Además de establecer una competencia acotada, dejando aparte la cobranza previsional.

Estos puntos fueron discutidos por el Foro de la reforma, plasmándose en tres proyectos de ley sometidos a discusión parlamentaria y posterior creación de las siguientes leyes:

La Ley 20.022 publicada el 30 de Mayo del año 2005, creo los nuevos Tribunales del Trabajo.

La ley 20.023 publicada el 31 de Mayo del año 2005, modifico la ley 17.322, introdujo varias normas para agilizar la cobranza de cotizaciones.

La Ley 20.087 publicada el 3 de enero del año 2006, que estableció un nuevo procedimiento laboral.

Principios Generales aplicables al Nuevo Procedimiento de Aplicación General como también aplicable a la Ejecución.

- 1.- La Publicidad: La totalidad de las audiencias son públicas
- 2.- La Celeridad: Impulso procesal de oficio
- 3.- La bilateralidad de la audiencia: Se traduce en Iguales derechos procesales para las partes.
- 4.- La Buena Fe: Con este principio el juez debe evitar que se produzca fraude procesal.
- 5.- La Gratuidad: Señala la ley que todas las actuaciones son gratuitas para las partes
- 6.- La Inmediación: Este principio busca que el Juez de la causa tenga contacto directo con las pruebas rendidas en el juicio.

El aspecto específico de la creación de Juzgados de Cobranza laboral y de la modificación del procedimiento ejecutivo, que nos interesa a tratar en esta memoria, se puede observar a través de las diferentes discusiones suscitadas en las diversas etapas de la génesis de dicha ley.

En primer término, hay que señalar el mensaje del presidente de la república al iniciar el proyecto de ley, de fecha 22 de septiembre de 2003, entre los cuales, se pueden seleccionar diferentes párrafos que hacen alusión directa o en forma indirecta a la modificación en el procedimiento ejecutivo y en el sentido de dar mayor agilidad a los cobros de los títulos ejecutivos.

“La efectividad de los derechos laborales no sólo ha de suponer el reconocimiento y protección jurisdiccional de los mismos sino que también, a modo de complemento ineludible, asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, sean ellos

declarados por el órgano judicial o establecidos en títulos a los cuales la ley les asigna mérito ejecutivo.

En este sentido, el proyecto busca optimizar y agilizar los procedimientos de cobro de las obligaciones laborales, poniendo énfasis en el impulso procesal de oficio del juez en orden a llevar a adelante el procedimiento ejecutivo. A ello debe sumarse, el fortalecimiento de la especialización en la cobranza con la creación los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional que junto a este proyecto impulsa el Gobierno.

Por otra parte, y en pos de los mismos objetivos, se busca independizar el cobro de las cantidades adeudadas, sean éstas reconocidas por el deudor o declaradas por el juez en forma parcial, de la solución definitiva de las materias controvertidas en el juicio, evitando que el discernimiento y fallo de estas últimas, posterguen la solución de obligaciones que no tienen tal carácter.

En el proyecto se establece una enumeración no taxativa de los títulos ejecutivos laborales.

Se plantea también una normativa especial referente al cumplimiento del fallo y la ejecución de otros títulos ejecutivos laborales que busca dar agilidad al proceso de ejecución, a fin de que la obligación reconocida en una sentencia o estipulada en un título se haga efectiva en el más breve plazo.”⁷

A lo largo de la discusión parlamentaria, se pueden encontrar muchas opiniones similares, en atención a los principios del procedimiento, la nueva justicia y otras similares, pero muy pocos parlamentarios entraron al centro del asunto, por ello,

⁷ Mensaje del Presidente de la República, con el que inicia un proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. Santiago, 22 de septiembre de 2003 mensaje n° 4-350

atendida esta escasa participación al tema del presente trabajo, es que me permito citar algunos comentarios que me parecen atinentes para el desarrollo de la memoria.

Una cita que se refiere directamente al cobro de las indemnizaciones, es la efectuada por la Senadora en ese entonces, la señora Evelyn Matthei.

“...Pero no se puede aceptar que exista la ley, que se burle y que por último no se cumpla, precisamente por la enorme demora en la tramitación de los juicios del trabajo. Porque si fuesen rápidos, los empleadores no llamarían a negociar y pagarían de inmediato las indemnizaciones. Lo que sucede es que, cuando la gente pierde su trabajo, necesita dinero de manera urgente, y no para dentro de 3 años.

En mi concepto, el país avanzaría mucho si pudiéramos dar realmente a los trabajadores la seguridad de que, cuando los despidan, se les paguen sus indemnizaciones.”⁸

La Ex Senadora Matthei, en esta breve cita nos señala una crítica al antiguo sistema, ya que en éste, la carta de aviso de despido era solo un antecedente, en el que se especificaba los diversos elementos que contiene, que había que necesariamente recurrir por una vía ordinaria, de lato conocimiento, que duraba muchos años, muchos más de los tres que señala la Senadora, lo cual traía un problema al trabajador, ya que fue despedido por necesidades de la empresa, consta en el papel, en la carta el monto total de sus indemnizaciones, pero materialmente el

⁸ Diario de sesiones del senado, publicación oficial legislatura 353^a, ordinaria sesión 21^a, en miércoles 3 de agosto de 2005

empleador no cancela, por lo que debe recurrir a su cobro por vía ordinaria, lo cual es costoso, de mucha demora y por regla general, los trabajadores quedan en un desamparo total.

En el tema, es difícil encontrar más citas que hagan mención a este tema, pero en una de las sesiones del congreso, tomo la palabra el entonces Ministro del Trabajo y Previsión Social de la época, don Yerko Ljubetic:

“Los empleadores que cumplen la ley podrán hacer valer sus derechos y competir en igualdad de condiciones con los que la infringen e incurren en competencia desleal. Como se dijo aquí, a partir de ahora a los empleadores no les será rentable violar la ley, sino lo será respetar plenamente nuestra normativa laboral.

Es una gran noticia para los trabajadores, porque terminará con las situaciones de impunidad respecto de aquellos miles de empleadores que desconocen los derechos que legítima y legalmente les corresponden, bajo la amenaza de que para hacerlos efectivos deben llevar adelante juicios eternos, en circunstancias de que no están en condiciones de solventar sus costos, así como tampoco los de su propia sobrevivencia, viéndose obligados a renunciar a ellos.

Son muchos los que ante la eventualidad de un proceso de larga duración prefieren transar sus derechos, particularmente indemnizatorios, por un porcentaje muy inferior al que les corresponde. En esos casos se ve con absoluta claridad que viene a cuento el adagio de que “más vale un mal arreglo que un buen juicio”. Con este proyecto se busca corregir tales situaciones.”⁹

⁹ Cámara de Diputados, legislatura 353^a, Ordinaria, Sesión 56^a, en martes 8 de noviembre de 2005.

La Ley No 20.087 fue publicada en el Diario Oficial el 3 de Enero de 2006.

2.5 Descripción Breve de los distintos procedimientos laborales

Se describirá en forma resumida los procedimientos ordinarios y de ejecución que se aplican con mayor generalidad.

1.- Procedimiento de aplicación general.

Se encuentra regulado en los artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo, y al respecto se puede señalar las siguientes etapas en general:

- Interposición de la demanda, señalándose los requisitos de la misma en el artículo 446 del Código del Trabajo.
- Admitida la demanda a tramitación, el tribunal debe citar a las partes a una audiencia preparatoria, fijando día y hora dentro de los 35 días siguientes
- La notificación de la demanda debe ser realizada a lo menos 15 días antes de audiencia preparatoria.
- La contestación de la demanda debe ser por escrito con a lo menos 5 días antes de la audiencia preparatoria. Requisitos de la contestación establecidos en el artículo 452 del Código del Trabajo.
- Realización de la audiencia preparatoria: Comenzara con la relación somera de la demanda por parte del Juez, así como de la contestación. A continuación el

juez da traslado para la contestación de la demanda reconvencional y/o excepciones en su caso.

Terminada la etapa de discusión, el juez llama a las partes a conciliación, proponiendo bases de arreglo.

Posteriormente, el juez recibe la causa a prueba, fijando los hechos a probar. Debe resolver en el acto sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes. En esta misma audiencia el juez puede decretar diligencias probatorias las que se llevaran a cabo en la audiencia de juicio.

- Realización de la audiencia de juicio: no más de 30 días desde el término de la audiencia preparatoria. En esta audiencia se rinde la prueba de la manera siguiente. En primer lugar, se rinde la prueba decretada por el tribunal, luego la ofrecida por el demandante y luego la del demandado. Respecto al orden de la prueba, se rinde primero la documental, confesional, testimonial y los otros medios ofrecidos.

Practicada la prueba, las partes formularan oralmente las observaciones a la misma y sus conclusiones.

- La dictación de la sentencia se produce en la misma audiencia de juicio o dentro del plazo de 15 días. El artículo 459 se encarga de especificar los requisitos que debe contener la sentencia definitiva
- No existe el recurso de apelación, solo recurso de nulidad procesal: 10 días para interponerlo.

2.- Procedimiento de tutela laboral.

- Este procedimiento se aplica respecto a las cuestiones suscitadas en la relación laboral que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores cuando resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.
- La denuncia debe interponerse dentro del plazo de 60 días contados desde la separación, el cual se suspende durante la tramitación de acuerdo al artículo 168(tramitación ante la Inspección del Trabajo)
- El artículo 491 del Código del Trabajo nos grafica que una vez admitida la denuncia a tramitación, su sustanciación se rige por el procedimiento de aplicación general.
- Una vez dictada sentencia, una copia de esta debe remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro.

3.- Procedimiento Monitorio

- Se encuentra regulado en el párrafo 7º del Título I del Libro V del código del Trabajo, en sus artículos 496 y siguientes.
- Este procedimiento se aplica a las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, así como a las contiendas relacionadas con fuero maternal o parental señalados en el artículo 201 del Código del ramo.
- Previo a la interposición de la acción, hay que deducir reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda.
- Si no se produce conciliación, la demanda deberá interponerse por escrito y deberá acompañarse el acta levantada en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo.

- Al proveer la demanda si el juez estima fundada las pretensiones, la acogerá inmediatamente, en caso contrario la rechazara. Las partes podrán reclamar de esta resolución en el plazo de 10 días hábiles contados desde la notificación.
- Si fue reclamada dicha resolución, el juez citara a una audiencia única de contestación, conciliación y prueba que debe celebrarse dentro de los 15 días siguientes a su presentación.
- A dicha audiencia, las partes deben asistir con todos sus medios de prueba, dictándose sentencia al finalizar la misma.

4.- Procedimiento de Ejecución

3.4 Procedimiento de cobro de la sentencia y ejecución de los demás títulos ejecutivos laborales.

La ley ha establecido un nuevo procedimiento de ejecución de los títulos ejecutivos laborales, que se verifica tanto en los juzgados laborales como en los juzgados de cobranza laboral y previsional.

Se puede señalar que este nuevo procedimiento de cobro establece plazos breves, elimina trámites propios del ordenamiento común, evita incidentes innecesarios y dilatorios. Además otorga amplias facultades al juez de la causa como a los auxiliares de la administración de justicia.

- Procedimiento de cumplimiento de sentencias laborales.

Una vez que la sentencia se encuentra firme, lo que debe ser certificado de oficio por el tribunal, y no habiéndose cumplido de manera voluntaria la condena en el plazo fatal de 5 días, el Tribunal debe dar inicio a la ejecución de la sentencia, remitiendo el fallo junto a los antecedentes de la causa, al Tribunal de Cobranza laboral y previsional competente.

Si no hay juzgado de Cobranza laboral y previsional en el territorio jurisdiccional, el tribunal indicado para proseguir con la ejecución es el mismo que dicto el fallo.

El tribunal competente para conocer de la ejecución, procederá a la liquidación del crédito, aplicando reajustes e intereses legales.

La liquidación debe practicarse dentro de tercero día y será notificada por carta certificada a las partes, junto con el requerimiento al ejecutado para que pague dentro de los cinco días siguientes. (No se requiere de pago personalmente al ejecutado ni por cédula).

Para efectos de garantizar los resultados de la ejecución se estableció como medida cautelar que el Tribunal de oficio o a petición de parte, deberá ordenar oficiar a la Tesorería General de la Republica para que retenga las sumas que por concepto de devolución de impuestos a la renta corresponda restituir al ejecutado, de acuerdo al monto de la liquidación practicada por el Tribunal

Una vez notificada la liquidación, las partes tendrán plazo de cinco días para objetarla. Es importante señalar desde cuando se entiende notificada la liquidación así como el requerimiento.

La notificación por carta certificada, por expresa disposición del artículo 440 del Código del Trabajo, relativo a las reglas comunes a los procedimientos laborales, señala que: *“Las notificaciones por carta certificada se entenderán practicadas al quinto día siguiente a la fecha de entrega de la carta en la oficina de correos, de lo que se dejara constancia...”*

Si existiere objeción a la liquidación, el tribunal resolverá de plano, sin embargo puede dar traslado a la contraria si existiere insuficiencia de antecedentes agregados a la causa.

También existe la posibilidad de que exista oposición a la ejecución, teniendo el mismo plazo de 5 días desde la notificación del requerimiento. En este caso, el ejecutado puede oponer alguna de las siguientes excepciones:

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

Si hay oposición a la ejecución, se debe dar traslado a la contraria, y evacuado o no el traslado, el tribunal resolverá sin más trámite. Esta resolución es apelable, en el

solo efecto devolutivo. Si transcurrido el plazo de 5 días desde la notificación del requerimiento, sin que se haya pagado aunque se haya opuesto a la ejecución, el ministro de fe designado por el tribunal procede a trabar embargo sobre bienes muebles e inmuebles para el cumplimiento integro de la obligación.

Rechazada la oposición, o no habiéndose interpuesto, el tribunal ordenara pagar al ejecutante con los fondos retenidos. En caso de bienes muebles embargados, se procederá al remate de dichos bienes por martillero público designado al efecto por el Tribunal. Una vez rendida cuenta del remate y habiéndose depositado los fondos en la cuenta corriente del Tribunal, se procede al pago con dichos dineros al ejecutante.

- Procedimiento de ejecución de los otros títulos ejecutivos laborales

El resto de títulos ejecutivos laborales exceptuando la sentencia ejecutoriada, que corresponde al caso de nuestra carta de aviso como título, se tramita de acuerdo a este procedimiento.

El procedimiento se desarrolla de oficio y por escrito por el tribunal. Se rige por las disposiciones señaladas en el código del trabajo y a falta de normas expresa, son aplicables las disposiciones del Título I y II del Libro tercero del Código de Procedimiento Civil, siempre que no vulneren los principios del procedimiento laboral.

Presentada la demanda ejecutiva, una vez realizado el examen del título ejecutivo en virtud del artículo 473 del Código del Trabajo en relación con el artículo 442 del Código de Procedimiento Civil, la primera providencia dictada por el Tribunal de Cobranza debería señalar lo siguiente:

- Por interpuesta demanda ejecutiva, despáchese mandamiento de ejecución y embargo por la suma que resulte de la liquidación del crédito que deberá practicarse por la unidad de liquidación.

La liquidación del crédito debe hacerse dentro de tercer día. Se debe notificar el requerimiento y la liquidación del crédito, de acuerdo al artículo 437 del Código del trabajo, esto es de manera personal. Si no es habido, atreves de notificación personal subsidiaria, debiendo contener la copia del mandamiento, día, hora y lugar para practicar el requerimiento. No concurriendo a esa citación el deudor, se trabara embargo inmediatamente y sin más trámite.

Al igual que el procedimiento para el cumplimiento de sentencias ejecutoriadas, tiene plazo de 5 días para objetar la liquidación y también oponerse a la ejecución, solo con las siguientes excepciones¹⁰:

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

Si transcurrido el plazo de 5 días desde la notificación del requerimiento, sin que se haya pagado aunque se haya opuesto a la ejecución, el ministro de fe

¹⁰ En el capítulo final del presente trabajo, se desarrolla la opinión minoritaria pero que está adquiriendo fuerza en orden a plantear en el juicio ejecutivo laboral todas las excepciones contempladas en el Código de Procedimiento Civil.

designado por el tribunal procede a trabar embargo sobre bienes muebles e inmuebles para el cumplimiento integro de la obligación.

Rechazada la oposición, o no habiéndose interpuesto, el tribunal ordenara pagar al ejecutante con los fondos retenidos. En caso de bienes muebles embargados, se procederá al remate de dichos bienes por martillero público designado al efecto por el Tribunal. Una vez rendida cuenta del remate y habiéndose depositado los fondos en la cuenta corriente del Tribunal, se procede al pago con dichos dineros al ejecutante.

CAPÍTULO III

“LA CARTA COMO NUEVO TÍTULO EJECUTIVO LABORAL”

3.1.- Concepto de Título ejecutivo.

Un título ejecutivo, es un documento que, descrito en forma breve, contiene un derecho cierto, posee fuerza legal, indubitado, indubitable y determinado, el cual en el caso concreto, se encuentra insatisfecho en virtud del incumplimiento del obligado en la relación jurídica y de ahí que el título ejecutivo lleve implícitas tanto la legitimación como la prueba de quien su titularidad alega, lo que a su vez implica que puede bastarse asimismo sin necesidad de mayores constataciones.

Para que un documento pueda ser considerado título ejecutivo se debe tener en cuenta: a) que exista norma legal expresa que le conceda esa condición, y b) que el documento reúna todos y cada uno de los requisitos que la ley exige.

Definición Doctrinaria:

Para **Chiovenda**, el Título Ejecutivo es siempre una declaración pero debiendo siempre constar esta declaración (ad solemnitatem) por escrito.

Según **Carnelutti** el Título Ejecutivo es, pues, un documento al cual atribuye la ley efecto de prueba integral del crédito respecto del que se pide la ejecución. Por eso cuando alguien presenta un título ejecutivo, el juez no puede tener dudas ni siquiera por razones exclusivamente de derecho en torno a la existencia del crédito

representada en él; tal prohibición responde a la naturaleza del procedimiento ejecutivo, el cual no tiene por objeto resolver cuestiones, sino realizar actos jurídicos.

En el primer significado el título ejecutivo es la declaración a base de la cual se consagra en el documento. En el segundo es el documento en el cual se consagra la declaración.

Definición Jurisdiccional:

Nuestros Tribunales de Justicia han definido título ejecutivo de la siguiente manera: "Título Ejecutivo es aquel que da cuenta de un derecho indubitable al cual la ley otorga suficiencia necesaria para exigir el cumplimiento forzado de una obligación de dar, hacer o no hacer en el contenida, obligación que debe además, tener las características de ser líquida, actualmente exigible y de no hallarse prescrita."¹¹

3.1.1 Origen del Título Ejecutivo

En una primera etapa, con la finalidad de abreviar el trámite procesal, los estatutarios italianos crearon un nuevo tipo de procedimiento, basados en la idea de que las obligaciones que consten con certeza en un documento, deben encontrar inmediato cumplimiento; pero, como la ley no ofrecía medios para realizar esto, la iniciativa privada empezó a insertar en los documentos públicos otorgados ante el notario, la llamada Cláusula de Ejecución, que consistía en que el deudor autorizaba para que a la presentación del documento se despachara ejecución, como si se tratara de una sentencia.

¹¹ Corte Suprema 11.8.1997. Revista de Derecho y Jurisprudencia, tomo XCIV, N° 2

Asimismo, la falta de una sentencia condenatoria era un obstáculo para los romanistas. Los juristas italianos recurren entonces al juicio simulado; ante el Juez, el actor demanda su derecho y el demandado lo reconoce, el fallo del Juez ordena cumplir lo convenido en el plazo señalado.

El procedimiento tampoco satisfacía, por lo que los notarios introdujeron a principios del siglo XIII la siguiente práctica: la confesión de deber se efectuaba ante el notario y el *praeceptum* la dictaba el Juez.

Fue así como surgió el proceso ejecutivo en el Derecho Medieval italiano de los siglos XII y XIV, cuyo modelo fue aceptado en toda Europa. Con el correr del tiempo el *praeceptum* de solvendo cae en desuso, y el documento privado adquiere la categoría de título ejecutivo, siempre que fuera reconocido ante el Juez y se confesara la verdad de su contenido.

Los documentos privados llamados auténticos (escrituras autógrafas), fueron los primeros en admitirse a ejecución, después el derecho de ejecución se extiende a los documentos de los banqueros, en particular, a la letra de cambio y por último, entre personas, no comerciantes, también adquirió fuerza ejecutiva el documento privado.

Título Ejecutivo es la declaración solemne, a la cual la ley le obliga la fuerza indispensable para ser el antecedente inmediato de una ejecución. Por lo tanto, quien crea los Títulos Ejecutivos es la ley y esto es obvio porque está de por medio el interés público. Así es el documento del cual resulta certificada o legalmente cierta la tutela que el derecho concede a determinado interés. Carnelutti decía al respecto del Título legal "es una combinación de hecho jurídico y prueba: una prueba que vale como un

hecho y un hecho que consiste en una prueba" y se añade que el título ejecutivo debe reconocérsele una eficacia material y ultra probatoria.

3.1.2 Características del Título Ejecutivo

Como características universales de los títulos ejecutivos tanto en sede civil como laboral podemos señalar las siguientes:

1º.- Deben ser establecidos por ley.-

Son títulos ejecutivos solo los instrumentos a los cuales la ley reconoce como tal, no pudiendo ser ellos generados por vía convencional.

Así como ejemplo el Numeral 7º del artículo 434 del Código de Procedimiento Civil: "Tiene mérito ejecutivo cualquier otro título al que las leyes den fuerza ejecutiva"

2º.- El título ejecutivo es autónomo.-

El título ejecutivo debe bastarse a sí mismo, debiendo contener en él todos los elementos que permitan el ejercicio de una acción ejecutiva. Debe dar cuenta de una obligación, sea esta de dar, hacer o no hacer, la obligación debe ser líquida o determinada, actualmente exigible y no debe estar prescrita.

3º El título debe ser perfecto

Debe reunir las características indicadas con los numerales 1º y 2º para poder dar inicio al juicio ejecutivo.

Solo un título perfecto, sirve de presupuesto para iniciar un juicio ejecutivo, ya que se debe acompañar a la demanda ejecutivo el titulo perfecto, puesto que en caso contrario, el tribunal está obligado a denegar la ejecución. En este caso, necesariamente, se deberá recurrir por vía declarativa a través del procedimiento de aplicación general o procedimiento monitorio en su caso para lograr una sentencia que pueda ser ejecutable.

4º Constituye una presunción de verdad a favor del ejecutante.-

Dentro del juicio ejecutivo no corresponde al ejecutante acreditar la existencia de la obligación que consta en el Título Ejecutivo, sino que al ejecutado le corresponde la carga de la prueba en cuanto a demostrar la ineficacia del título ejecutivo.

3.1.3 Requisitos de la obligación de dar, hacer o no hacer:

a) La obligación debe ser líquida o liquidable:

La obligación líquida es aquella en que la declaración contenida en el título es completa, o sea, no es dudoso lo que se debe y su determinación cualitativa. Es líquida cuando en el título aparece determinada en cuanto a su especie, género o cantidad, precisada con exactitud o cuyo monto puede determinarse por medio de simples operaciones aritméticas con los mismos datos que proporciona el título.

b) La obligación debe encontrarse actualmente exigible:

La obligación será actualmente exigible cuando no está sujeta a alguna modalidad, sea condición, plazo o modo que pueda modificarla o alterarla de alguna manera, o estando sujeta a una modalidad, esta se encuentra cumplida o vencida.

c) La obligación no debe estar prescrita:

El plazo general de prescripción está establecido en el artículo 2515 del Código Civil, el cual nos señala que las acciones para exigir la ejecución de una obligación prescribe en el plazo de tres años contados desde que la obligación se hizo exigible.

La prescripción de la acción ejecutiva, dentro del juicio ejecutivo, se encuentra reglamentada en el artículo 442 del Código de Procedimiento Civil.

Este artículo rompe con el esquema tradicional de que la prescripción hay que alegarla, ya que el artículo 442 impone una obligación al juez que conoce de la demanda ejecutiva ya que señala expresamente: “El tribunal denegara la ejecución si el título presentado tiene más de tres años, contados desde que la obligación se haya hecho exigible...” En materia laboral, por expresa disposición del artículo 473 del Código del Trabajo, remite a las normas del Libro I Y II Del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil, por lo que al juez laboral del Juzgado de cobranza Laboral y Previsional, le es aplicable el artículo recién señalado, cuando se trata de títulos ejecutivos laborales distintos a la sentencia definitiva.

Este examen debe realizarlo el Tribunal al momento de dictar la primera providencia en el juicio ejecutivo, es la única oportunidad que tiene el Tribunal para declarar de oficio la prescripción.

3.1.4 Clasificaciones de los títulos ejecutivos

I.- De acuerdo a si tienen la capacidad de iniciar el juicio ejecutivo:

-Títulos ejecutivos Perfectos: Son aquellos que son suficientes para que la ejecución se inicie de inmediato y sin más trámite.

-Títulos ejecutivos Imperfectos: Son aquellos que no son suficientes para el inicio de la ejecución, requiriendo para ser perfeccionados de una gestión preparatoria de la vía ejecutiva. Al no existir esta gestión en el ámbito laboral, solo queda en los casos en que no es posible ser solucionados estas imperfecciones en la propia ejecución, recurrir por vía declarativa a través del procedimiento de aplicación general o monitorio en su caso, para así obtener una sentencia ejecutable.

II.- De acuerdo a su origen:

-Títulos ejecutivos judiciales: Son aquellos que se generan producto de resoluciones judiciales. Aquí se incluyen sentencias, actas de conciliación y

avenimiento pasada ante tribunal competente y autorizada por ministro de fe o dos testigos de actuación.

-Títulos ejecutivos convencionales: Son los generados por la voluntad de las partes, mediante documentos declarados previamente indubitados por el legislador.

-Títulos ejecutivos administrativos: corresponden a títulos generados por la administración a través de actos administrativos o a través del ejercicio de sus facultades legales.

III.- Según la forma en que están establecidos:

-Títulos ejecutivos ordinarios: Son aquellos enumerados dentro del artículo 434 del Código de Procedimiento Civil y los señalados en el artículo 464 del Código del Trabajo. Al respecto hay que señalar que los 5 primeros numerales de dicho artículo son considerados ordinarios, ya que están señalados taxativamente en el Código, en cambio el numeral 6 del mismo artículo deja la puerta abierta para los títulos ejecutivos especiales.

-Títulos ejecutivos especiales: Corresponde a los que están contemplados en otras leyes. Si bien es cierto que el artículo que le otorga merito ejecutivo a la carta aviso de despido es el 169 del Código del trabajo, este está fuera de la enumeración que hace el propio código del ramo, por lo que cabe dentro de la categoría de ser un título ejecutivo especial.

IV.- Según el número de voluntades que concurren para su creación:

-Titulo ejecutivo unilateral: Requiere para generarse la voluntad de un solo sujeto. La carta aviso de despido por excelencia es un título ejecutivo unilateral en materia laboral, ya que es el empleador quien confecciona la misma, sin necesidad de comparecer en la formación de dicho título el trabajador.

-Titulo ejecutivo bilateral: requiere para generarse la voluntad de dos partes.

3.1.5 Los títulos ejecutivos en la legislación civil y laboral

3.1.5.1 En materia civil

Los títulos ejecutivos están establecidos en el Libro III, Título I del Código de Procedimiento Civil. Existe una enumeración no taxativa de los títulos ejecutivos, siendo el artículo 434 del Código en comento, el que los señala, pero siendo precisamente el numeral 7 el que amplía la misma, ya que señala: "Cualquier otro título al que las leyes den fuerza ejecutiva".

Los títulos ejecutivos señalados en el artículo 434 del Código de Procedimiento Civil son los siguientes:

- a) Sentencia Firme, bien sea definitiva o interlocutoria
- b) Copia autorizada de escritura publica

- c) Acta de avenimiento pasada ante tribunal competente y autorizada por un ministro de fe o por dos testigos de actuación
 - d) Cheque; es título ejecutivo perfecto cuando notificado el protesto en forma judicial, el obligado al pago no alega en ese mismo acto o dentro de tercero día la falsedad de la firma. También lo es cuando la firma del cheque o del endoso se encuentra autorizada ante notario.
 - e) Letra de cambio; Es título ejecutivo perfecto cuando, realizado el protesto, el aceptante de la letra no alega en ese mismo acto la falsedad de la firma. Lo es también cuando la firma del aceptante endosante aparece autorizada ante notario.
 - f) Pagaré; Es título ejecutivo perfecto cuando, realizado el protesto, el suscriptor del pagare no alega en ese mismo acto la falsedad de su firma. Lo es también cuando la firma del suscriptor aparece autorizada ante notario.
- 5.- Cualquier otro título que la ley de fuerza ejecutiva. Ejemplo de estos títulos entre otros:
- a) Copia del acta de la asamblea de copropietarios válidamente celebrada, autorizada por la administración del condominio y donde se acuerden gastos comunes y avisos de gastos comunes conforme al acta y firmados por el administrador. (Artículo 27 Ley 19.537 sobre copropiedad inmobiliaria)
 - b) Lista de deudores morosos en cumplimiento de obligaciones o sanciones tributarias (Artículo 169 Código Tributario).

Cuando los títulos ejecutivos no están perfectos, o sea le falta algún requisito para que adquiera mérito ejecutivo, el Código de Procedimiento Civil y demás leyes

especiales señalaron para subsanar esto, diversas gestiones preparatorias de la vía ejecutiva, que son:

- a) Reconocimiento de Firma puesta en instrumento privado, y confesión de deuda
- b) Confrontación de títulos y cupones
- c) Notificación judicial del protesto de letras de cambio, cheques y pagares
- d) Evaluación
- e) Notificación del título ejecutivo a los herederos
- f) Notificación judicial del cobro por vía ejecutiva de una factura.

3.1.5.2 En materia Laboral

La reforma al Código del Trabajo por la ley 20.087, tuvo la intención de agrupar y ordenar los títulos ejecutivos laborales, así, en el artículo 464 del Código del Trabajo, se enumeran no taxativamente los títulos ejecutivos laborales, ya que al igual que el Código Civil, el numeral 6º amplía las posibilidades al que señalar: “Cualquier otro título a que las leyes laborales o de seguridad social otorguen fuerza ejecutiva”

Así el artículo 464 del Código del Trabajo nos enumera los títulos ejecutivos laborales, señalando lo siguiente:

Artículo 464. “Son títulos ejecutivos laborales:

- 1.- Las Sentencias ejecutoriadas

- 2.- La transacción, conciliación y avenimiento que cumplan con las formalidades establecidas en la ley;
- 3.- Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral;
- 4.- Las actas firmadas por las partes y autorizadas por los Inspectores del Trabajo y que den constancia de acuerdos producidos ante estos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo;
- 5.- Los originales de los instrumentos colectivos del trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones liquidadas y actualmente exigibles, y las copias auténticas de los mismos autorizadas por la Inspección del Trabajo, y
- 6.- Cualquier otro título a que las leyes laborales o de seguridad social otorguen fuerza ejecutiva.”

3.1.6 Análisis de los títulos ejecutivos laborales

I.- Sentencias ejecutoriadas

Sobre este título ejecutivo, hay que hacer una distinción respecto a los diversos procedimientos señalados en el Código del Trabajo que se pone término al mismo a través de la dictación de una sentencia.

a) **Sentencia dictada en Procedimiento de aplicación general.-**

Los requisitos que debe contener la sentencia en este procedimiento están señalados en el artículo 459 y que señala:

La sentencia definitiva deberá contener:

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

La sentencia dictada en audiencia preparatoria, solo debe cumplir con los requisitos Números 1-2-5-6 y 7.-

Como requisitos adicionales se pueden señalar:

- Debe ser dictada por el juez que presidió la audiencia de juicio, o si fue dictada en audiencia preparatoria, debe ser dictada por el juez que estuvo presente en dicha audiencia.

- Que no haya sido recurrida por recurso de nulidad, o en caso contrario, si se interpuso este recurso, que este recurso haya sido fallado y devuelto por el Tribunal Ad quem respectivo.
- Que de Oficio el Tribunal certifique que la sentencia se encuentra firme.

El mérito ejecutivo de la sentencia definitiva en procedimiento de aplicación general lo adquiere desde que se encuentra firme y ejecutoriada, pero el inicio de la ejecución de la misma, solo comienza al día 6º desde que se encuentra firme y ejecutoriada, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo, remitiéndose los antecedentes al Tribunal de cobranza laboral y previsional correspondiente.

b) Sentencia dictada en Procedimiento de Tutela laboral.

Los requisitos que debe contener la sentencia en este procedimiento están señalados en el artículo 495 y que señala:

La sentencia deberá contener en su parte resolutive:

- 1.- La declaración de la 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 del Código del Trabajo.
- 3.- La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigida 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 multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este código.

Como requisitos adicionales se pueden señalar:

- Debe ser dictada por el juez que presidió la audiencia de juicio, o si fue dictada en audiencia preparatoria, debe ser dictada por el juez que estuvo presente en dicha audiencia.
- Que no haya sido recurrida por recurso de nulidad, o en caso contrario, si se interpuso este recurso, que este recurso haya sido fallado y devuelto por el Tribunal Ad quem respectivo.
- Que de Oficio el Tribunal certifique que la sentencia se encuentra firme.

El merito ejecutivo de la sentencia definitiva en procedimiento de tutela laboral lo adquiere desde que se encuentra firme y ejecutoriada, pero el inicio de la ejecución de la misma, solo comienza al día 6º desde que se encuentra firme y ejecutoriada, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo, remitiéndose los antecedentes al Tribunal de cobranza laboral y previsional correspondiente.

c) Sentencia dictada en Procedimiento Monitorio

Los requisitos que debe contener la sentencia en este procedimiento están señalados en el artículo 501 y que señala:

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

Estas menciones son:

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

Como requisitos adicionales se pueden señalar:

- Debe ser dictada por el juez que presidió la audiencia única de conciliación, contestación y prueba, debe ser dictada por el juez que estuvo presente en dicha audiencia.
- Que no haya sido recurrida por recurso de nulidad, o en caso contrario, si se interpuso este recurso, que este recurso haya sido fallado y devuelto por el Tribunal Ad quem respectivo.
- Que de Oficio el Tribunal certifique que la sentencia se encuentra firme.

El mérito ejecutivo de la sentencia definitiva en procedimiento monitorio lo adquiere desde que se encuentra firme y ejecutoriada, pero el inicio de la ejecución de la misma, solo comienza al día 6º desde que se encuentra firme y ejecutoriada, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo, remitiéndose los antecedentes al Tribunal de cobranza laboral y previsional correspondiente.

d) Sentencia dictada en Procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas.

Previamente, hay que señalar que este procedimiento de acuerdo al artículo 503 del Código del Trabajo, dependiendo de la cuantía de la multa reclamada, se someterá a las reglas de dos procedimientos, así, si es superior a 10 Ingresos mínimos mensuales, se rige por el procedimiento de aplicación general, y si es inferior la multa a dicho monto, se aplican las reglas del procedimiento monitorio.

Dependiendo de la cantidad de la multa que se reclama, la sentencia deberá contener las menciones señaladas para el procedimiento de aplicación general o para el procedimiento monitorio.

II.- La transacción, conciliación y avenimiento que cumplan con las formalidades establecidas en la ley.

a) La transacción:

Se encuentra establecida en el Código Civil en su artículo 2446: “la transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual”.

Consiste en que ambas partes se reúnen con el objeto de llegar a algún acuerdo y con ello poner fin al juicio pendiente. Y en el segundo inciso del artículo mencionado se señala que no corresponde a transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa, esto es, no seguir ejerciendo un derecho que la ley le consagre. En consecuencia, el principal requisito es que el litigio aún este pendiente.

La transacción produce el efecto de cosa juzgada, ya que reemplaza la resolución o sentencia judicial. Una de las características de este contrato es que no necesita de solemnidad alguna, sino que solo el acuerdo entre las partes, pero aún así se requiere de la escritura pública correspondiente para que este contrato sea válido, por lo cual el juez decidirá si se da término al litigio pendiente si es que se cumple con los requisitos exigidos por la ley.

b) La Conciliación

Es un acto jurídico procesal en virtud del cual, a iniciativa del juez que conoce de un proceso, logran las partes dentro de su desarrollo, ponerle fin con mutuo acuerdo.

La diferencia fundamental entre la conciliación y la transacción es la existencia de un juicio, ya que la conciliación siempre va a requerir un juicio en trámite, o sea siempre judicial, y no extrajudicial como lo es la transacción.

La otra diferencia es que en la conciliación interviene el juez que conoce del proceso, y en la transacción no interviene el juez.

Características:

- Requiere la existencia de un proceso
- Requiere acuerdo de las partes a pesar de la intervención del juez
- Es el juez el que hace el llamado a la audiencia de conciliación a las partes
- La conciliación tiene límite, no se pueden celebrar acuerdos que excedan lo discutido en el juicio.
- Produce efecto de cosa juzgada.

Dentro de los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo, podemos encontrar la conciliación en diversas disposiciones:

- Procedimiento de Aplicación General

La conciliación en este Procedimiento está regulada en el artículo 453 numeral 2, que señala: “Terminada la etapa de discusión, el juez llamara a las partes a conciliación, a cuyo objeto deberá proponerles las bases para un posible acuerdo, sin que las opiniones que emita al efecto sean causal de inhabilitación.

Producida la conciliación, sea esta total o parcial, deberá dejarse constancia de ella en el acta respectiva, la que suscribirán el juez y las partes, estimándose lo conciliado como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales.”

- Procedimiento de tutela laboral

En este procedimiento también está presente la conciliación, atendido que de acuerdo al artículo 491, una vez admitida la denuncia a tramitación, su substantación se regirá por el procedimiento de aplicación general, por lo que se aplica por analogía el artículo 453 Numeral 2 ya señalado.

- Procedimiento Monitorio

Según lo que señala el artículo 500 del Código del Trabajo, una vez presentada la demanda y acogida o rechazada la misma inmediatamente por el Tribunal, las partes podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de 10 días hábiles desde la notificación.

Presentada la reclamación dentro de plazo, el juez citara a las partes a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba.

Como se desprende de la norma legal, la conciliación en este procedimiento es obligatoria y debe realizarse en la audiencia única.

- Procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas.

De acuerdo al artículo 503 del Código del Trabajo, dependiendo de la cuantía de la multa que se reclama, será el procedimiento aplicable.

Así, si la cuantía de la multa es superior a 10 Ingresos mínimos mensuales, se aplicará el procedimiento de aplicación general, por lo que el llamado a conciliación se debe realizar en la audiencia preparatoria.

Si la cuantía es inferior a 10 Ingresos Mínimos Mensuales, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, por lo que la conciliación se debe realizar en la audiencia única de contestación, conciliación y prueba.

c) Avenimiento

El avenimiento constituye el acuerdo que se da en el transcurso de un proceso judicial y en que la iniciativa del acuerdo se origina entre las partes en conflicto que deciden no seguir el juicio y arreglar el asunto respectivo. En dicho caso el tribunal se limita a aprobar este acuerdo.

Un ejemplo de avenimiento regulado legalmente lo encontramos en el artículo 468 relacionado con la etapa de cumplimiento.

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

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

El finiquito es un documento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, con motivo de la terminación de la relación laboral, en el que se deja constancia del cumplimiento de cada una de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo. Reviste las características propias del contrato de transacción.

Como título ejecutivo laboral, el finiquito se encuentra establecido en el artículo 177 del Código del trabajo, el cual en su inciso final, nos señala: “El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él”.

La Jurisprudencia de nuestro más alto tribunal, nos da un completo significado y requisitos de este título ejecutivo. Dicha sentencia señala: *“El finiquito es el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento de cada una de ellas a dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra. Este acuerdo de voluntades constituye una convención y, generalmente, tiene el carácter de transaccional. Dado el carácter de convención del finiquito, su poder liberatorio se restringe a todo aquello en que las partes han acordado y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formo. El finiquito legalmente celebrado tiene la misma fuerza que una sentencia*

firme o ejecutoriada y provoca el término de la relación en las condiciones que en él se consignan. Sus requisitos son:

- 1.- Debe constar por escrito*
- 2.- Para ser invocado por el empleador, debe haber sido firmado por el interesado y alguno de los ministros de fe que indica el artículo 177 del Código del Trabajo.*

Además es necesario que el ministro de fe actuante, deje constancia, de alguna manera, de la aprobación que el trabajador presta al acuerdo de voluntades que se contienen en el respectivo instrumento. Desde el punto de vista subjetivo, en el finiquito debe constar el cabal cumplimiento que cada una de las partes ha dado a las obligaciones emanadas del contrato laboral o la forma en que se dará cumplimiento a ellas, en caso que alguna o algunas permanezcan pendientes. En consecuencia, existiendo el consentimiento y poder liberatorio en los aspectos que formaron parte de la relación laboral extinguida, es decir finiquitada válidamente la relación laboral sin que conste reserva alguna, no resulta legítimo cuestionar dicho consentimiento, el cual no mereció reproche alguno, produciendo todos los efectos que le son propios, no pudiendo tampoco restársele poder liberatorio.”¹²

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

¹² Sentencia Corte Suprema 31/05/2011. Rol N° 8316-2010

Este título ejecutivo estaba consagrado en el antiguo artículo 462 del Código del Trabajo, el que señalaba lo siguiente: “Tendrán mérito ejecutivo ante los juzgados de letras del trabajo las actas que den constancia de acuerdos producidos ante los inspectores del trabajo, firmadas por las partes y autorizadas por estos y que contengan la existencia de una obligación laboral o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del trabajo”

Respecto a la reforma introducida al Actual código del trabajo, dicho artículo fue derogado.

Es en el artículo 29 del Decreto Fuerza de Ley N° 2 del Ministerio del Trabajo y previsión social, que dispone la restructuración y fija las funciones de la dirección del trabajo, donde se encuentra la facultad de citar a comparendo ante la inspección del trabajo, siendo esta norma la siguiente:

Artículo 29: “La Dirección del Trabajo y los funcionarios de su dependencia podrán citar a empleadores, trabajadores, directores de sindicatos o a los representantes de unos u otros, o cualquiera persona en relación con problemas de su dependencia, para los efectos de procurar solución a los asuntos que se le sometan en el ejercicio de sus respectivas funciones, o que deriven del cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias, como asimismo, para prevenir posibles conflictos...”¹³

El artículo 497 del actual Código del Trabajo, Nos indica el único caso de un reclamo obligatorio ante la Inspección del Trabajo, respecto al procedimiento monitorio

¹³ Artículo 29 del Decreto Fuerza de Ley N° 2 del Ministerio del Trabajo y previsión social, que dispone la restructuración y fija las funciones de la Dirección del trabajo.

que es el que se aplica las contingencias cuya cuantía igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales.

Artículo 497: “Será necesario que previo al inicio de la acción judicial, se haya deducido reclamo ante la inspección del trabajo que corresponda, la que deberá fijar día y hora para la realización del comparendo respectivo, al momento de ingresar dicha reclamación...”

Ahora, en el actual procedimiento, siendo diversas las instancias en que tiene participación la inspección del trabajo, en donde se pueden generar acuerdos actuando como mediador, es que el artículo 464 nos señala este título ejecutivo.

La Jurisprudencia nos señala los requisitos del que debe contener el acta producida ante los Inspectores del Trabajo para que constituyan títulos ejecutivos laborales. Al efecto, la sentencia señala: “Desde un punto de vista formal, debe tratarse de un acta relación escrita de lo sucedido o tratado; debe estar firmada por las partes; suscrita por los interesados o involucrados en el asunto y debe ser autorizada por un Inspector del Trabajo u oficializada por un ministro de fe. Dichas exigencias se complementan con otras de naturaleza sustantiva, esto es, que en tales actas han de constar acuerdos de las partes, y además, estos acuerdos deben contener la existencia de una obligación laboral”.¹⁴

¹⁴ Sentencia Corte Suprema 30/07/2001. Rol N° 2137-2001, en el mismo sentido Sentencia Corte Suprema 05/01/10 Rol N°1481-2010

V.- Los originales de los instrumentos colectivos del trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones liquidadas y actualmente exigibles, y las copias auténticas de los mismos autorizadas por la Inspección del Trabajo;

Previamente, hay que señalar que por instrumento colectivo del trabajo se entiende abarca tanto al contrato colectivo como también al convenio colectivo.

En primer término, hay que identificar el procedimiento de negociación colectiva, el cual está normado y reglado en el código del trabajo, el cual como finalización nace a la vida jurídica el contrato colectivo.

La negociación colectiva consiste en un procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

La negociación colectiva se inicia con la presentación de un proyecto de contrato colectivo, a través de este procedimiento rígido y formal, con plazos de días corridos, terminando dicho proceso con el contrato colectivo.

El artículo 344 del Código Laboral nos define el contrato colectivo: “Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de

remuneraciones por un tiempo determinado. El contrato colectivo deberá constar por escrito. Copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a sus suscripción”

El contenido del contrato colectivo del trabajo son las siguientes:

- 1.- Determinación precisa de las partes a quienes afecte
- 2.- Nomina de los socios del sindicato o de los miembros del grupo comprendidos en la negociación
- 3.- Nomina de adherentes, si corresponde
- 4.- Las cláusulas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado, debiendo especificarse claramente beneficios o condiciones de contratos anteriores para que tengan validez.
- 5.- El periodo de vigencia del contrato
- 6.- La individualización de los integrantes de la comisión negociadora
- 7.- Firma o impresión digital de todos los trabajadores o comisión negociadora.

Asimismo, el artículo 314 del Código del ramo, nos señala cuando existirá convenio colectivo.

Artículo 314: “Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.

Por lo tanto, una definición de convenio colectivos sería la siguiente: “Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidas para tal efecto o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento.

El contenido del convenio colectivo son las siguientes:

- 1.- Las partes a quienes haya de involucrar la negociación, individualizándose la o las empresas con sus respectivos domicilios y los trabajadores involucrados en cada una de ellas.
- 2.- Nómina de los socios del sindicato respectivo y de los trabajadores que adhieren a la presentación
- 3.- Copia autorizada del acta de la asamblea que aprueba la propuesta
- 4.- Firma de los adherentes si correspondiere.

A pesar de señalarse en reiteradas oportunidades que no existe un procedimiento para el convenio colectivo, el Código laboral nos señala una cantidad de normas mínimas para la formación del convenio colectivo:

Artículo 314 bis. “Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, tratándose de grupos de trabajadores que se unan para negociar, deberán observarse las siguientes normas mínimas de procedimiento:

- a) Deberá tratarse de grupos de ocho o más trabajadores

- b) Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegidos por los involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del Trabajo.
- c) El empleador estará obligado a dar respuesta de la presentación hecho por los trabajadores dentro del plazo de 15 días. Si así no lo hiciere, se aplicara la multa prevista en el artículo 506;
- d) La aprobación de la respuesta final del empleador deberá ser presentada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del trabajo.

Si se suscribiere un instrumento sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, este tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo y no producirá el efecto de un convenio colectivo.

El artículo 314 bis C, en su inciso final nos indica los efectos del convenio colectivo: Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominaran convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos, sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el artículo 351

El mérito ejecutivo de los instrumentos colectivos arranca de los artículo 349 y 350 del Código del ramo que señalan:

Contrato Colectivo

Artículo 349: “ El original de dicho contrato colectivo, así como las copias autenticas de este instrumento autorizadas por la Inspección del Trabajo, tendrán merito ejecutivo y

los Juzgados de Letras del Trabajo conocerán de estas ejecuciones, conforme al procedimiento señalado en el párrafo 4º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, de este código.

Convenio Colectivo

Artículo 350: “Lo dispuesto en este título se aplicara también a los fallos arbitrales que pongan termino a un proceso de negociación colectiva y a los convenios colectivos que se celebren en conformidad al artículo 314.

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

Al respecto, nos abocaremos en el nuevo titulo ejecutivo denominado carta de aviso de despido, cuyo merito está consagrado en el artículo 169 del Código del trabajo.

3.2 Requisitos de Fondo de Carta Aviso de despido por causal necesidades de la empresa,

1º Requisito: Establecer los hechos y la causal: Necesidades de la Empresa, establecimiento o servicio.

Como el primer elemento de la carta de aviso es indicar la causal invocada por el empleador, para ello hay que entender que se entiende por necesidades de la empresa.

Esta causal ha sido considerada como fuente de término de la relación laboral, en un primer momento por la ley N° 16455 del año 1966, cuya aplicación resulto bastante discutida, pues su texto no precisaba el carácter de las necesidades, para darla por configurada, ya que solo señalaba: *“la concurrencia de una situación objetiva de carácter técnico o económico que hiciera menester la separación de un trabajador de su empleo”*.

En la práctica fue posible comprobar que el aducir razones técnicas referidas a producir cambios o innovaciones estructurales de una empresa, así como el planteamiento de orden económico por alguna baja en la demanda de los productos, eran los aspectos que con mayor frecuencia obligaban a recurrir al uso de esta causal para reducir personal.

Atendido esta situación y para dar protección al trabajador, se restableció esta causal por la ley N° 19.100, que aporó una mayor claridad y justificación a los argumentos que pueden manejarse para justificarla, incorporando ejemplos que si bien no son taxativos, nos dan una señal clara para la debida protección del empleo.

El Alcance del artículo N° 161, contempla 2 causales:

- a) Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio
- b) Desahucio

Hay que dejar en claro que dentro de la causal de necesidades de la empresa, se suprime como parte de dicha causal, la falta de adecuación laboral o técnica del

trabajador, como motivo justificado para terminar una relación laboral, circunscribiendo el legislador solo a las otras causas específicas que se señalan.

El propósito de la derogación apunta a que los empleadores puedan potenciar la capacitación de sus trabajadores, sobre todo en las áreas de nuevas tecnologías o en las que la empresa requiera, de manera de evitar el despido y mantener las menciones causales de finiquito. Es una parte, también, aparte de fomentar la capacitación del trabajador, de que este pueda adaptarse al avance de los cambios tecnológicos.

Para la dirección del trabajo, la falta de adecuación laboral del trabajador debía entenderse la circunstancia de no avenirse el dependiente con el trabajo en su aspecto económico, jurídico y social, y por falta de adecuación técnica, el hecho de no avenirse el trabajador con los procedimientos y recursos de determinada ciencia o arte que debe utilizar la empresa, generada por la modernización tecnológica.

Precisando el concepto, el profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, don Guido Macchiavello, nos señala que sucede cuando se produce una falta de adecuación laboral: *“La integración del trabajador a la empresa es un elemento tipificante, además, porque pone en contacto a los trabajadores entre sí, los que desarrollaron entre ellos el principio de la solidaridad...”* Agregando *“la permanencia del trabajador en la empresa plantea problemas conductuales de aquel con el empleador, con sus ejecutivos, con sus bienes, con su organización y método de trabajo y, además y muy en particular, con todos sus de mas compañeros de*

trabajo, dando lugar a un fenómeno que incluso trasciende del campo estrictamente empresarial para asumir caracteres políticos y públicos”¹⁵

Concordando con lo anterior, de acuerdo a las reglas de interpretación debía darse la expresión falta de adecuación laboral, posible resulta afirmar que dicha situación se relacionaba con ciertos problemas conductuales y humanos del trabajador, sea con su empleador, o quienes lo representen, como asimismo, con sus compañeros de trabajo, determinado por razones sociales, jurídicas o económicas que impiden que aquel trabajador se adecue a su trabajo.

Necesidades de la Empresa

El artículo 161 del Código del Trabajo, señala algunos casos que podrían constituir esta causal, enumeración que se entiende a título meramente ejemplar, por lo cual resultara válido invocar otros hechos que la configuren. Los ejemplos del referido artículo son:

1. Los derivados de la racionalización o modernización de la empresa, establecimiento o servicio;
2. Las bajas en la productividad; y
3. Los cambios en las condiciones del mercado o de la economía

El aspecto positivo del uso apropiado de esta causal apunta a que el trabajador aparte de la indemnización por años de servicio a que puede tener derecho, reciba una razón objetiva de su despido, y si el despido no tiene fundamento alguno, este

¹⁵ Macchiavello Contreras, Guido “Derecho del trabajo” Teoría jurídica y análisis de las actuales normas chilenas” Tomo I, Fondo de Cultura Económica, 1986

ocasiona un mayor costo para el empleador que aquel que si tiene fundamentos de hecho.

Otra característica de esta norma, es que la actual causal no libera del pago de la indemnización por años de servicio, como al menos teóricamente ocurría con la norma establecida en la ley N° 16.455, sino que ahora da derecho al trabajador a una indemnización de 330 días de remuneración como límite máximo, tratándose de trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981 o de más días, sin tope, respecto de los contratados con anterioridad a dicha data, más la indemnización adicional que se establece en el artículo 168, si reclamada por el trabajador el tribunal competente la llega a estimar injustificada, indebida o improcedente.

Las situaciones que el artículo 161 contempla en su primer inciso y los hechos descritos, que como otros pueden afectar la actividad de la empresa y hacer necesario el despido de uno o más trabajadores, involucran tanto consideraciones de orden técnico como de orden económico. Por las primeras habría que entender que atañen a aquellos aspectos estructurales de instalación de la empresa que provocan cambios en la mecánica funcional del establecimiento. La constante modernización de las empresas seguirá acarreado, por cierto, la consiguiente reducción de personal.

Las condiciones económicas, por su parte, para que resulten justificadas, deben implicar, un deterioro justamente económico, que hace inseguro el funcionamiento de la empresa, como lo sería el caso de una empresa que por problemas de ,mercado no pudiera comercializar sus productos o en su caso, también ante evidentes dificultades económicas, de administración y racionalización de gastos, que por cierto requerirán ser debidamente probados en un juicio ordinario por despido injustificado, pero ahora

si el trabajador recurre a los juzgados de cobranza laboral y previsional con su carta de aviso de despido como título ejecutivo, nos ahorramos todas estas pruebas sobre si el despido fue justificado o injustificado, aceptando el trabajador tácitamente que el despido fue justificado y por tanto, exigiendo el cumplimiento de los dineros señalados en la comunicación del despido, haciendo más rápido el cobro de dichas sumas por parte del trabajador.

Contrariamente, sin embargo, tal como lo han entendido y resuelto los Tribunales, si la mala situación económica que la empresa aduce tiene su origen en un manejo deficiente e inclusive en un manejo culpable del empresario, tal situación no podría acarrear la terminación de los contratos de trabajo al amparo de esta norma. Por lo tanto, será atendible y justificada su innovación solo en la medida que la mala situación económica que se aduce, sea una resultante ajena a la voluntad y no imputable a la empresa.

El inciso final del artículo 161 establece que la referida causal no podrá ser invocada respecto de aquellos trabajadores cuya relación laboral se encuentre legalmente suspendida, ya sea por estar acogido a licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada al amparo de la legislación vigente en esas materias.

Normas Internacionales relativas a la terminación de la relación laboral y específicamente a la causal necesidades de la empresa

I.- La primera recomendación sobre el tema de la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador es la pronunciada el año 1963, en la cual adopta,

con fecha veintiséis de junio de mil novecientos sesenta y tres, la Recomendación N° 119, que es citada como la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo de 1963, que en sus aspectos más importantes sobre nuestro tema de estudio, son las siguientes disposiciones:

“1) No debería procederse a la terminación de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio...

...4.) El trabajador que considere haber sido objeto de una terminación injustificada de su relación de trabajo debería, a menos que la cuestión haya sido resuelta de modo satisfactorio mediante los procedimientos que pudieran existir o que puedan establecerse de conformidad con la presente Recomendación en la empresa, establecimiento o servicio, tener derecho, dentro de un plazo razonable, a recurrir contra su terminación, asistido, si así lo desea, por una persona que lo represente, ante un organismo instituido en virtud de un contrato colectivo o ante un organismo neutral, tal como un tribunal, un árbitro, una junta de arbitraje u otro organismo análogo.

...6.) Si los organismos mencionados en el párrafo 4 llegasen a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo fue injustificada, deberían estar facultados para ordenar que el trabajador interesado, de no ser reintegrado en su empleo, pagándole, cuando proceda, el salario no percibido, reciba una indemnización adecuada, o bien

una reparación de otro género, que podría ser determinada según los métodos de aplicación previstos en el párrafo 1, o bien una combinación de ambas que sería análogamente determinada.

*...7.1) El trabajador cuyo empleo vaya a darse por terminado debería tener derecho a un preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización compensativa.*¹⁶

II. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo se reunió el día 2 de junio de 1982 para modificar y regular la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador de acuerdo a la anterior recomendación de 1963, y con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y dos, emite la Recomendación N° 166, que es citada como la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo de 1982, que entre sus puntos más importantes señala:

“Procedimientos previos a la terminación o en ocasión de ésta.

12. El empleador debería notificar por escrito al trabajador la decisión de dar por terminada su relación de trabajo.

13.1) El trabajador a quien se haya notificado la terminación de su relación de trabajo o cuya relación de trabajo se haya dado por terminada debería tener derecho a que su empleador le extienda, a su pedido, una constancia por escrito en la que se exponga el motivo o los motivos de tal terminación.

Indemnización por fin de servicios y otras medidas de protección de los ingresos

¹⁶Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador N°119 Organización Internacional del Trabajo www.oit.org

18.1) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada debería tener derecho:

... a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o

III. Disposiciones Complementarias sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Motivos Económicos, Tecnológicos, Estructurales o Análogos

19.1) Todas las partes interesadas deberían tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio, y esforzarse por atenuar las consecuencias adversas de toda terminación de la relación de trabajo por estos motivos para el trabajador o los trabajadores interesados.

En el punto más importante de la recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo dice relación con el evitar o limitar al máximo las terminaciones, y nos señala en su numeral 21 y 22:

Numeral 21. Entre las medidas que deberían considerarse con miras a evitar o limitar al máximo las terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos podrían figurar la restricción de la contratación de personal, el recurso a la disminución natural del personal sin reponer las bajas durante cierto

período, los traslados internos, la formación y el readiestramiento de los trabajadores, el retiro anticipado voluntario con la adecuada protección de los ingresos, la disminución de las horas extraordinarias y la reducción de la duración normal del trabajo.

Numeral 22. Cuando se estime que una reducción temporal de la duración normal del trabajo podría evitar o limitar las terminaciones de la relación de trabajo debidas a dificultades económicas pasajeras, convendría tomar en consideración el otorgamiento de una compensación parcial por la pérdida de los salarios correspondientes a las horas normales no trabajadas, financiada según métodos adecuados conformes a la legislación y la práctica nacionales.¹⁷

Como conclusión, la causal de necesidades de la empresa se encuentra regulada internacional y localmente, se ejemplifican que se entiende por necesidades de la empresa, así con estas dos recomendaciones de la OIT, se intenta proteger lo más posible la relación laboral, se intenta que sea la última ratio el despedir a un trabajador, por ello, se establecen recomendaciones para no dejar desamparado al trabajador, por eso que se menciona el preaviso, o la indemnización sustitutiva de dicho aviso, así como también las diferentes indemnizaciones que le corresponden al trabajador.

¹⁷ Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador n°166, año 1982, Organización Internacional del Trabajo (OIT) www.oit.org

2º Requisito: Señalar el monto de las indemnizaciones por años de servicio y la indemnización de aviso previo cuando corresponda.

Naturaleza de las indemnizaciones

De acuerdo con lo dispuesto por el Código del Trabajo, las indemnizaciones deben pagarse en caso de despido por una causal no imputable al trabajador (necesidades de la empresa) o por la mera voluntad del empleador sin expresión de causa (desahucio unilateral).

Estas Indemnizaciones pueden ser consideradas como:

- Sanción ante un despido arbitrario y como una forma de resarcir el daño provocado por el despido
- Premio a la antigüedad del trabajador en una empresa, y que de algún modo constituye un salario diferido, una restitución de lo aportado por el trabajador al mayor valor adquirido por la empresa.
- Prestación de seguridad social, cuya finalidad es proteger al trabajador ante la contingencia del desempleo.

El artículo 172 del Código del Trabajo y que en lo pertinente dispone: “Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículo 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobre tiempo, y

beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año...”

El artículo, generalmente se interpretaba de las siguientes maneras:

a) Incluir sólo los beneficios que a su vez sean constitutivos de remuneración, conforme la definición del artículo 41 del Código del Trabajo. En este sentido deberían excluirse de la base de cálculo beneficios que, a pesar de pagarse mensualmente en forma periódica y fija, no son remuneración (Ej. Asignación de movilización, colación, pérdida de caja, viáticos, etc.) por expresa disposición del artículo 41 del mismo Código. En favor de esta tesis se puede argumentar que el artículo 172 recién transcrito se refiere a la última “remuneración” mensual devengada. Por ende, debe excluirse todo aquello que no es remuneración.

b) Incluir toda cantidad que esté percibiendo el trabajador, aunque no se trate de una especie de remuneración. En favor de esta segunda tesis se sostiene que el mismo artículo señala que se considera “toda cantidad” que esté percibiendo el trabajador, debiendo excluirse sólo los conceptos que la misma disposición señala y que por su naturaleza deben ser de interpretación **taxativa y restrictiva**. También se sostiene que el artículo 172 es de carácter especial respecto del artículo 41 que es de naturaleza general. Por eso, para estos efectos, debe primar el tenor del artículo 172.

El artículo 163 nos señala que si el contrato hubiere estado vigente un año o más y este termina por la causa necesidades de la empresa, deberá pagar al trabajador al momento de la terminación, la indemnización por años de servicios que las partes hayan convenido individual o colectivamente. Sigue el artículo señalando

que a falta de estipulación, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a la última remuneración mensual por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador, con un tope de once años.

3.4.- Requisitos de Forma de la comunicación del despido:

Si el contrato de trabajo termina de acuerdo al artículo 161 del Código del Trabajo, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda. El aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación.

- a) Debe ser una comunicación por escrito del empleador al trabajador¹⁸

¹⁸ Al respecto, existe una Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción que invalida de oficio lo obrado en autos, al no ser válida la carta en el sentido de no haber sido firmada por el empleador, sino que por el propio trabajador. Causa Rol 37-2012: “**11°.-** *Que lo anterior tiene trascendencia en la materia en estudio, toda vez que el título ejecutivo en que se funda la demanda y el derecho aplicable, dicen relación a una carta aviso de término de la relación laboral habida entre las partes por la causal contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es por necesidades de la empresa, la que se deberá estudiar si contiene una oferta irrevocable de pago por concepto de indemnización por años de servicios, en relación al artículo 169 letra a) del Código del Trabajo, y lo dispuesto en el artículo 163 de la misma disposición legal.*

12°.- *Que, además, la demanda presenta, entre otras, la particularidad, que en la carta aviso es el propio demandante que actúa y firma como empleador y trabajador, y se deberá tener presente que de conformidad al artículo 464 del Código del Trabajo constituyen títulos ejecutivos, N° 3°: Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministro de fe en el ámbito laboral.*

13°.- *Que en este orden de ideas, el tribunal y las partes no pueden alterar los actos del proceso en que esté comprendido el orden público procesal, sin que se pueda aceptar que se emplee un procedimiento distinto al establecido por el legislador, y se dicte una sentencia con la contradicción constada.*

14°.- *Que, por consiguiente no ha podido iniciarse válidamente la ejecución de la obligación sin antes examinar el título ejecutivo y determinar su existencia, de tal manera que haciendo uso de la facultad contenida en el artículo 429 del Código del Trabajo, permite anular de oficio todo lo obrado en la*

- b) Dicha comunicación debe ser entregada personalmente o enviada al domicilio del trabajador a través de una carta certificada¹⁹.
- c) El plazo del aviso previo al despido debe ser con una anticipación de 30 días
- d) Debe enviarse copia de la carta de aviso de despido a la Inspección del Trabajo.

Como se encuentra señalado en la ley, el plazo para darse el aviso de despido en caso de necesidades de la empresa, es a lo menos con 30 días de anticipación, salvo que pague una indemnización sustitutiva equivalente a la última remuneración mensual devengada. Conforme a un Dictamen de la Dirección de Trabajo²⁰, para computar el plazo de preaviso debe estarse a las normas generales sobre la materia contenidas en el Código Civil y especialmente a aquella que se establece en el artículo 48 inciso 1°, que prescribe que todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención en las leyes o decretos del Presidente de la República, de los Tribunales o Juzgados, deben entenderse que han de ser completos, y correrán hasta la medianoche del último día del plazo. Por otra parte, debe tenerse presente que el día tiene una duración de 24 horas y se comienza a contar desde las 0 horas de un determinado hasta las 24 horas del mismo. Así las cosas, para los efectos de

*causas desde la resolución dictada el 3 de febrero de 2010 que dio curso a la demanda y ordenó despachar mandamiento de ejecución y embargo en contra de la sociedad ejecutada. Por estos fundamentos, disposiciones legales citadas, **SE ANULA, DE OFICIO**, la sentencia definitiva de fecha trece de enero de dos mil once y todo lo obrado a partir de la resolución de fecha 3 de febrero de 2010, y se retrotrae la causa al estado de que el juez no inhabilitado que corresponda dicte la resolución que en derecho corresponda, proveyendo la demanda, debiendo para ello examinar el título y analizar previamente si concurren o no todos los requisitos necesarios para que la acción ejecutiva pueda ser admitida a tramitación.”*

¹⁹ Por regla general, la empresa mayormente reconocida por los Tribunales de Justicia para el envío de una carta certificada es Correos de Chile. Para ello es necesario acompañar al juicio el seguimiento y posterior certificación de entrega.

²⁰ Dictamen Dirección del Trabajo N° 6.018/311 de 09.10.1997

computar el plazo de preaviso, tanto en el caso de aplicación de la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, como en el desahucio, deben contabilizarse días completos, debiendo excluirse de dicho cómputo aquellas fracciones de horas que no alcanzan a conformar un día. Así por ejemplo, si el dependiente es notificado personalmente del término de su contrato por alguna de las citadas causales el día 17 de Octubre a las 18 horas, el cómputo del plazo de que se trata deberá iniciarse a las 0 horas del día siguiente esto es, 18 de Octubre, venciendo, por lo tanto, el 16 de Noviembre a las 24 horas.

Hay que recordar lo dispuesto en el artículo 162 inciso 8º, en cuanto a que los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de esta carta de aviso que no tenga relación con la obligación²¹ de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidaran la terminación del contrato, sino solamente se expone a sanciones administrativas.

3.4.1 Situación del Cambio de causal durante el preaviso

Al respecto existe una discusión ya que según la Dirección del trabajo, no hay impedimento legal en que el empleador la deje sin efecto y la sustituya si el trabajador, durante el plazo de preaviso incurre en una conducta que se encuadre dentro de las causales establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

²¹ Hay que distinguir entre pago de obligaciones previsionales y pago de las indemnizaciones legales. La obligación de pago de las indemnizaciones contenida en la carta respecto a la causal necesidades de la empresa será tratada en el capítulo IV de la presente memoria, en síntesis se puede señalar que dicha obligación está sujeta a un plazo suspensivo, que nace al momento de extender la carta de aviso, pero exigible solamente llegado el día en que se debiera firmar del respectivo finiquito.

En cambio, la Excelentísima Corte Suprema, de acuerdo al fallo de fecha 22/01/97 en causa rol N° 54-1997, nos señala expresamente, que cuando el empleador pone término al contrato de trabajo, por la causal necesidades de la empresa, *“supone una oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones derivadas del término de la relación laboral, de modo que cesado el contrato en la forma referida, no cabe admitir al empleador modificación de la causa legal invocada, ni aun como consecuencias de circunstancias sobrevinientes y que han ocurrido entre la fecha de aquella comunicación y la del término en ella fijada”*.

No comparto el criterio adoptado por el fallo indicado, ya que si bien es cierto existe un título ejecutivo sujeto a plazo suspensivo, este no es inmutable, solo hay que ver las causales señaladas en el artículo 160 del Código del Trabajo, para apreciar que dada la gravedad de las mismas, no es necesario esperar 30 días para despedir al trabajador, sino solamente redactar la carta respectiva con los plazos señalados para el artículo 160, dejándose sin efecto la carta de aviso de despido primitiva.

CAPÍTULO IV

“DISCUSIONES EN TORNO A LA OBLIGACIÓN CONTENIDA EN LA CARTA AVISO DE DESPIDO”

4.1 Carta aviso despido es un título ejecutivo perfecto o imperfecto de acuerdo a la obligación contenida en ella.

La carta de aviso de despido debe reunir tres requisitos fundamentales para que tenga mérito ejecutivo. A través de una comparación, con cualquier otro título ejecutivo, sea civil o laboral, se pueden apreciar las siguientes características:

- 1.- La carta aviso de despido, es el único título ejecutivo, que no requiere de autorización de un tercero, ministro de fe, para su existencia jurídica.
- 2.- Según norma expresa, constituye una oferta de pago, que para que se encuentre perfecta, requiriendo erróneamente la aceptación del trabajador para que dicha obligación se perfeccione. Como se aclarara en el presente capítulo, esta obligación no nace con motivo de una convención, sino que nace con la fuente de obligaciones ley.

Se abordara la discusión desde la fuente de la obligación plasmada en la carta de aviso de despido.

4.2. Diversas teorías para fundamental la fuente de la obligación contenida en la carta.

Se pueden señalar y proponer para la existencia de la obligación de acuerdo a su fuente de generación, las siguientes teorías, que serán explicadas caso a caso.

1.- Declaración Unilateral de voluntad

2.- Acuerdo de voluntades

3.- La Ley

4.2.1 Teoría de la Declaración Unilateral de Voluntad como fuente de obligaciones.²²

Los actos jurídicos se clasifican en unilaterales y bilaterales, dependiendo si para su formación basta la voluntad de una sola parte o requieren el acuerdo de voluntades de dos o más partes.

La declaración unilateral de voluntad es un acto jurídico unilateral, por lo cual sólo requiere de la manifestación de una voluntad para existir. Los elementos de existencia de la declaración están conformados por la voluntad y el objeto, el cual consiste en la necesidad de conservarse en aptitud de poder cumplir con la prestación prometida, en favor de quien llene las condiciones o requisitos de la declaración emitida.

²² Abeliuk Manasevich René, Las Obligaciones Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, tercera edición, año 1993.

Esta teoría postula que de acuerdo al principio de la autonomía de la voluntad, una persona puede por su sola voluntad transformarse en deudor, sin que intervenga la voluntad de otra. Si el trabajador tomara parte en la generación de la obligación, habría contrato, mientras que en la declaración unilateral la mera voluntad del deudor hace nacer la obligación. De todos modos es necesaria la intervención del acreedor (trabajador) para que acepte su derecho, ya que nadie puede ser obligado a adquirir éstos contra su voluntad, pero la obligación no nace cuando el acreedor acepta o ejerce su derecho, sino desde el momento en que ha sido creada por la voluntad unilateral de quien se obliga (empleador)

Un punto importante y que ratifica el propio Código del trabajo²³, como la obligación ha nacido, no puede ser revocada en forma unilateral por el deudor.

Nos basamos en esta teoría, atendidas las siguientes circunstancias:

- a) La carta aviso de despido proviene de una sola parte, el empleador, que es el encargado de comunicar al trabajador el motivo y los hechos que fundamentan el término de la relación laboral
- b) En su creación, solo participa el empleador, quien se obliga a pagar las indemnizaciones señaladas en dicha comunicación, siendo una declaración de voluntad en orden a obligarse respecto a dichos montos de dinero, ya que por un hecho voluntario del empleador, consistente en el tomar la decisión de despedir al trabajador.

²³ Código del Trabajo Artículo 169 letra a) “La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una **oferta irrevocable de pago** de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo...”

- c) El trabajador, al momento de la recepción de dicha comunicación, tiene en su poder una obligación líquida, actualmente exigible y no prescrita, con la que puede iniciar un procedimiento de ejecución.
- d) La aceptación de trabajador, se aborda como cualquier derecho, que nadie está obligado a aceptar derechos en contra de su voluntad, pero en la generación de la obligación correlativa, el trabajador no tiene participación.

Su aceptación será necesaria solamente si está de acuerdo con la causal señalada, los fundamentos de la misma y los montos a indemnizar, ya que si no acepta dicha carta, iniciara un procedimiento ordinario de lato conocimiento.

Esta teoría de fuente de obligación la voluntad unilateral no es conocida ni aceptada por el Derecho Romano ni el Código Francés

Nuestro Código inspirado en el francés y como todos los clásicos, ignora absolutamente esta institución. Al efecto, el artículo 1437 del Código Civil señala como fuente de las obligaciones, taxativamente los contratos, cuasicontratos, delito, cuasidelito y la ley.

Por lo anterior, al ser desconocida esta teoría por la Ley Chilena, es necesario buscar otra alternativa que explique el nacimiento de la obligación contenida en la carta de aviso de despido, para saber si estamos frente a un título perfecto o uno imperfecto.

4.2.2.- Teoría del acuerdo de voluntades como fuente de las obligaciones

La discusión dentro de esta tesis radica en el momento que adquiere el mérito ejecutivo la carta, si lo adquiere ipso facto por el envío de esta al trabajador o lo adquiere después de que el trabajador haya aceptado la oferta irrevocable al momento de firmar el finiquito.

La tesis que requiere aceptación expresa para que el mérito ejecutivo de la carta opere ipso facto sustenta su posición de acuerdo a los siguientes argumentos:

1.- Debe existir un previo acuerdo de voluntades entre las partes. La sola oferta contenida en la comunicación de despido supondría un título ejecutivo imperfecto, el cual solo se perfeccionará con la aceptación de esta por el trabajador al momento de la firma del finiquito convenido entre ambos.

2.- Si se otorgare de inmediato el carácter ejecutivo a dicha comunicación se vulneraría texto expreso de la ley, ya que el artículo 169 del Código del Trabajo, exige que se extienda el respectivo finiquito.

La tesis contraria, señala que también sirve la aceptación tácita, sustentada su postura en los siguientes argumentos:

- Al momento de demandar ejecutivamente el cobro de las indemnizaciones impagas, el trabajador estaría aceptando tácitamente la oferta, puesto que en el caso de que este se mostrara disconforme con la oferta invocada, demandaría atreves de juicio ordinario declarativo. La interposición de la demanda ejecutiva, significaría que aceptaría la oferta el trabajador.

Contrato o convención es el acto jurídico bilateral, o sea, todo acto jurídico en que existe acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos. Estos efectos pueden consistir en crear, modificar o extinguir obligaciones.

Como todo acto jurídico, tiene requisitos de existencia y otros de validez. En términos generales los requisitos enunciados en forma general son:

a) El consentimiento exento de vicios

b) La capacidad

c) El objeto

d) La causa

e) Las solemnidades

El Consentimiento: La voluntad en los actos jurídicos bilaterales toma el nombre de consentimiento. La voluntad consta de dos etapas, la oferta y la aceptación.

Como dato importante el Código del trabajo en su artículo 169 letra a), señala que “la comunicación que el empleador dirija al trabajador, supondrá una **oferta** irrevocable de pago de la indemnización...”

El acuerdo de voluntades genera la obligación. Ahora bien, quien se encarga de ilustrarnos cuando se entiende perfeccionada la convención es el Código de Comercio, el cual en su artículo 101 y siguientes nos señala lo siguiente:

“Si la oferta fue escrita, debe ser aceptada o rechazada dentro de 24 horas si la persona que la recibe estuviere en el mismo lugar que el proponente o a vuelta de correo si estuviere en otro diverso”.

“Dada la contestación, si en ella se aprobare pura y simplemente la propuesta, el contrato queda en el acto perfeccionado y produce todos sus efectos legales...”

El artículo 103 del mismo cuerpo legal, es de vital importancia al respecto ya que señala: “La aceptación tacita **produce los mismos efectos** y está sujeta a las mismas reglas que la expresa”

Esta es la teoría mayoritaria que sustenta la Jurisprudencia, ya que, según señala la sentencia de la Corte Suprema: “el mismo (al artículo 169 del Código del Trabajo) parte del supuesto de la existencia de un acuerdo total entre los involucrados, quienes proceden a firmar el finiquito y, posteriormente, el empleador no cumple con las obligaciones que genero al concurrir a la suscripción del instrumento”²⁴

Según este memorista y la tendencia actual, la obligación contenida en la carta no nace al momento de la aceptación de la oferta por parte del trabajador, sino que tiene su origen en la ley, naciendo dicha obligación al momento de extenderse la carta de aviso e despido, haciéndose exigible según la modificación legal, al firmar el finiquito o en su caso, pasados 10 días desde la separación del trabajador.

²⁴ Sentencia Recurso de Casación Corte Suprema Rol 7700-2008

4.2.3.- La ley como fuente de obligaciones

La ley como fuente de las obligaciones es indicada por el Código Civil, señalando su artículo 1437: *“Las obligaciones nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas, como en los contratos o convenciones; ya de un hecho voluntario de la persona que se obliga, como en la aceptación de una herencia o legado y en todos los cuasicontratos; ya a consecuencia de un hecho que ha inferido injuria o daño a otra persona, como en los delitos y cuasidelitos; **ya por disposición de la ley**, como entre los padres y los hijos sujetos a patria potestad.”*

La obligación nace de la ley cuando, sin tener su origen en un contrato o cuasicontrato, delito o cuasidelito, es la ley la que de manera directa o inmediata la impone a cargo de ciertas personas y a favor de otras.

Se debe aclarar y hacer la distinción, que toda obligación proviene de la ley en forma mediata, ya que todas emanan de ella desde el momento que son exigibles y se encuentran reguladas en la ley en sus líneas directrices, siendo libre y voluntaria su creación, determinación de contenido y designación de sujetos. La diferencia está en que la obligación legal cubre toda la estructura y contenido de la obligación sin dejar ningún margen a lo voluntario.

Las obligaciones legales se fundan generalmente en consideraciones de orden público, y ellas tienen por objeto precaver un daño mucho mayor que resultaría de su no imposición. La obligación legal constituye una anormalidad, una excepción del derecho, ya que la regla general es que no estemos obligados. Al ser excepción, estas obligaciones no se presumen. Por eso el artículo 2284 del Código Civil nos señala:

“Las obligaciones que se contraen sin convención, nacen o de la ley o del hecho voluntario de una de las partes. Las que nacen de la ley se expresan en ella...”

El profesor Alessandri²⁵, nos señala que en los casos que un individuo se obliga a consecuencia de un hecho que ha ejecutado, no es porque haya tenido la intención de convertirse en deudor, sino porque la ley le atribuye al hecho ejecutado por ese individuo una consecuencia que le impone una obligación.

En el ámbito del trabajo, si bien existía un vínculo contractual entre empleador y trabajador, dentro del cual se genera una serie de derechos y obligaciones recíprocos, estos dejan de tener efecto al momento de la terminación de la relación laboral. Atendido lo anterior, las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador pueden no haber sido convenidas en el contrato de trabajo, por lo que no habría derecho a las mismas. Por ello, el legislador señaló expresamente la obligación al empleador de pagar indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo en su caso, cuando decidiera poner término al contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa. Fue establecida dicha obligación legal mirando un interés superior, que es la protección del trabajador y de su familia cuando se termina la relación laboral por la causal “necesidades de la empresa”.

Al efecto, el artículo 163 del Código del Trabajo nos señala: *“Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o*

²⁵ Alessandri Rodríguez Arturo Derecho Civil Teoría de Las Obligaciones Tercera edición año 1939

colectivamente, siempre que esta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de estipulación, entendiéndose por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización....”

Un dictamen de la Dirección del trabajo, en donde expresamente se establece que dichas indemnizaciones tienen su fuente en la ley y no en una convención.

*“...Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que **el legislador ha impuesto al empleador la obligación de pagar al trabajador la indemnización** por años de servicio prevista en el artículo 163 del referido cuerpo legal, únicamente en el caso que ponga término al contrato de trabajo invocando las causales establecidas en el citado artículo 161, esto es, necesidades de la empresa o desahucio, si correspondiere, siendo posible afirmar, de consiguiente, que no le asiste tal obligación si la cesación de servicios de un dependiente se produce por una causa distinta a las señaladas o por acogerse éste a jubilación, la cual, como ya se dijera, no constituye causal de término de la relación laboral al tenor de los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo.”²⁶*

Asimismo, en materia impositiva, se trata a las indemnizaciones por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo en su caso, como obligaciones legales, ya que los artículos 178 del Código del Trabajo, en conjunto con el artículo 17 N° 13 de la Ley de Impuesto a la Renta, los que regulan el tratamiento tributario de estas

²⁶ Dictamen de la Dirección del Trabajo ORD.: N° 2058/102 de fecha 29 de marzo del año 1995.

indemnizaciones, las califican dependiendo de su origen como rentas tributables, afectas al impuesto único de segunda categoría o como ingresos no constitutivos de renta.

Artículo 178 del Código del Trabajo:

*“Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo **establecidas por ley**, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o replacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo.”

Artículo 17 N° 13, de la Ley de Impuesto a la Renta.

No constituye Renta:

13°.- La asignación familiar, los beneficios previsionales y la indemnización por desahucio y la de retiro hasta un máximo de un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a seis meses. Tratándose de dependientes del sector privado, se considerará remuneración mensual el promedio de lo ganado en los últimos 24 meses, excluyendo gratificaciones, participaciones, bonos y otras remuneraciones extraordinarias y reajustando previamente cada remuneración de acuerdo a la variación

que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración y el último día del mes anterior al del término del contrato

El legislador distingue entre los siguientes tipos de indemnizaciones laborales.

1.- Indemnizaciones legales, su origen está en la propia ley

- Indemnización legal por años de servicio.
- Indemnización legal por desahucio.
- Indemnización legal por falta de aviso previo.
- Compensación legal por feriado.

Estas indemnizaciones siempre se califican como ingreso no constitutivo de renta

2.- Indemnizaciones pactadas en contratos individuales de trabajo

Son aquellas que se acuerdan o pactan entre el empleador y el trabajador en el contrato de trabajo. Es una indemnización contractual, su origen como obligación no está en la ley sino por una convención entre las partes, por lo mismo tiene un tratamiento distinto a las indemnizaciones de origen legal.

Estas indemnizaciones pueden calificar como ingreso no constitutivo de renta en la medida que no excedan del tope establecido en el artículo 17 N° 13 de la LIR. En caso contrario, constituirá una renta por concepto de remuneración voluntaria, por los queda afecta al impuesto único de segunda categoría.

3.- Indemnizaciones voluntarias

Son aquellas que son pagadas libremente por el empleador, no existe obligación de origen legal ni contractual.

Podrá ser calificada dicha indemnización como un ingreso no constitutivo de renta, en virtud del artículo 17 N° 13 de la Ley de la Renta, en la medida que no exceda los límites que establece esta norma. Por el contrario, de existir un exceso, dicha diferencia constituirá una renta por concepto de remuneración voluntaria, quedando en consecuencia afecta al impuesto único de segunda categoría.

En este sentido, la Corte Suprema, con motivo de un recurso de casación en el fondo en materia de subcontratación, aclara que las indemnizaciones por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, constituyen obligaciones legales. Al efecto, el considerando 10 del fallo en cuestión nos señala: “Que, en consecuencia, de conformidad a la actual normativa sobre subcontratación, la empresa principal es responsable solidaria o subsidiariamente, sin duda, del pago de las remuneraciones de los trabajadores y entero, en el organismo pertinente, de las cotizaciones previsionales retenidas de dicha remuneración, entre otras, además de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, con su incremento y la compensación de feriados, las que surgen con motivo de la terminación de la relación laboral y ello por expresa disposición de la ley, sin perjuicio de cualquiera otra

prestación que pueda ser calificada como obligación laboral y/o previsional de dar o como indemnización legal por término de relación laboral.”²⁷

Al respecto, este memorista se inclina al igual que la incipiente jurisprudencia, por la tesis de fuente de obligaciones contenidas en la carta con su origen en la ley. La obligación existe, pero su exigibilidad queda deferida en el tiempo, adquiriendo su mérito ejecutivo al momento de la firma del finiquito o en caso de discrepancia al momento de la firma, transcurrido el plazo de 10 días que señala el artículo 177 del Código Laboral.

4.3 La Carta Aviso despido es Título ejecutivo laboral perfecto o Imperfecto debido a la existencia de un plazo suspensivo y no a la existencia o no de la obligación.

El artículo 169 del Código del Trabajo nos señala: “Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, este podrá recurrir al tribunal que corresponda, para que en procedimiento ejecutivo se cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162...”

4.3.1 La obligación de indemnizar nace perfecta.-

La fuente que origina dicha obligación es el artículo 163 del Código del Trabajo el que señala: “*Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere termino en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al*

²⁷ Fallo Corte Suprema recurso de casación rol N° 8.117-2010.

momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que esta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización....”

De acuerdo al artículo recién citado, al momento de redactar la carta de aviso de despido, la obligación de pagar la indemnización por años de servicio y sustitutiva de aviso previo en su caso, esta perfecta, siendo su fuente de generación la ley. Distinto es que la obligación contenida en dicha carta se encuentra bajo un plazo suspensivo, esto de acuerdo a la modificación legal del artículo 177 del Código del ramo, por lo que solo será exigible una vez transcurrido dicho plazo²⁸.

En cartas de despido pueden darse casos en que venga incluida una posible oferta que hace el empleador para cumplir con su obligación, solicitándose al trabajador que dicha indemnización se pague en parcialidades. En esta situación, efectivamente se necesita el acuerdo del trabajador para que nazca esta obligación, ya que dependerá de su voluntad el recibir pagos parciales, por lo que en este caso si se aplica la teoría del acuerdo de voluntades.

²⁸ Art. 177 del Código del Trabajo: “El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169...”

4.3.2 La exigibilidad de la obligación está sujeta a la existencia de plazo suspensivo.

Uno de los requisitos de los títulos ejecutivos es su exigibilidad, esto es cuando la obligación puede cobrarse, solicitarse, ejecutarse y demandarse. Es exigible la que no está sujeta a plazo ni condición.

Plazo²⁹ es la época que se fija para el cumplimiento de la obligación, y puede ser expreso o tácito. Es tácito el indispensable para cumplirlo.

Para poder iniciar el proceso ejecutivo es indispensable que la obligación sea exigible, es decir que se haya firmado el respectivo finiquito o que ya este vencido el plazo tácito de exigibilidad señalado en el actual artículo 177 del Código Laboral.

El artículo 169 del citado cuerpo legal, nos aclara que dicha obligación de pago, estará suspendida, o sea, la obligación nace, esta perfecta, pero sujeta a una modalidad, a un plazo, el cual es un plazo tácito, que solo será exigible al momento de extender el finiquito, o en su caso una vez vencido los diez días desde la separación del trabajador. Artículo 169 Código del Trabajo: *“El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito”*.

Como punto adicional en cuanto a la prescripción extintiva respecto la obligación de pagar la indemnización, este es el plazo de 2 años desde que se hizo exigible. Dicha jurisprudencia es la sostenida por el máximo tribunal del país.

²⁹ Artículo 1494 Código Civil de la República de Chile

En efecto, existe un fallo de la Corte Suprema que nos indica dicha postura sostenida por el máximo tribunal.- *"... Respecto del reclamo sobre justificación del despido y la consiguiente pretensión de pago de las indemnizaciones por falta de aviso y años de servicio, como de otras prestaciones por concepto de feriado legal y proporcional, cabe señalar que estas acciones pretenden hacer efectivos derechos que tienen su fuente en la ley, por lo que tal como lo ha sostenido reiteradamente esta Corte, la norma aplicable para los efectos de la prescripción de estos beneficios, es la contemplada en el inciso primero del artículo 480 (actual 510) del Código del Trabajo, esto es, dos años desde la fecha en que ellos se hicieron exigibles..."*³⁰

4.3.3. Ley 20.684 da fecha cierta al plazo suspensivo contenido en la carta aviso de despido.

Con fecha 23 de agosto de 2013 se publicó la ley número 20.684 - que establece el plazo para otorgamiento del finiquito del contrato de trabajo, la modificación al Código del Trabajo es la siguiente:

Agréguense en el inciso primero del artículo 177, a continuación de su punto aparte, que pasa a ser seguido, las siguientes oraciones:

"El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169."

³⁰ Corte Suprema, causa Rol N° 4332-2006 de 13 de agosto de 2007

Por tanto, a partir de esa fecha, el plazo para otorgar finiquito es de 10 días hábiles desde la separación del trabajador, con lo que de acuerdo a la concordancia que debe darse a los artículos 161, 162, 169 y 177 del Código del Trabajo, el plazo suspensivo del mérito ejecutivo de la carta aviso de despido para su cobro ejecutivo, se cumple el día de la firma del finiquito o en su caso, al día diez desde la separación del trabajador, de acuerdo a lo señalado en el artículo 177 de dicho cuerpo legal, el se interpreta que si transcurrido dicho plazo sin haberse firmado el finiquito o que este se haya frustrado por diferencias entre trabajador y empleador, adquiere fuerza ejecutiva, lo que va de la mano con la sanción del artículo 169 del Código del Trabajo³¹. Desde esa fecha esta habilitado el trabajador para proceder al cobro de la carta de aviso de despido demandando ejecutivamente la misma.

³¹ Artículo 169 del Código del Trabajo: “*Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este código, se observarán las reglas siguientes:*
a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda.
El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito.
Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto
hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa. Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal que corresponda, para que en procedimiento ejecutivo se cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162, y b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho
aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el Tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163 incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 173, sin intereses.”

4.3.4 Historia de la Ley 20.684

La modificación legal se inicia por Moción Parlamentaria de los señores Diputados don Enrique Accorsi, Sergio Aguilo Melo, Rene Alinco Bustos, Pedro Araya Guerrero, Gabriel Ascencio Mansilla, Alfonso De Urresti Longton, Tucapel Jiménez Fuentes, Luis Lemus Aracena, Miodrag Marinovic Solo de Zaldívar y Fernando Meza Moncada, con fecha 20 de enero del año 2011.

El propósito y fundamento de la misma radica en el hecho de no existía un plazo establecido con claridad para otorgar el finiquito por parte del empleador, el trabajador quedaba en una situación de incertidumbre, e inseguridad jurídica, y por sobre todo económica, sobre todo considerando que en ocasiones el otorgamiento del finiquito, estando al arbitrio del empleador, podía tardar incluso más de un mes, por lo cual resultaba pertinente y necesario establecer un plazo perentorio para el otorgamiento del finiquito de trabajo, el cual no podía si no ir en concordancia con lo que ha establecido la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, es decir debe otorgarse a partir de la fecha mas próxima a la del cese de la prestación de servicios.

Originalmente, el proyecto establecía un plazo 15 días para poner a disposición del trabajador su finiquito. Posteriormente dicho plazo aumento a 30 días. El segundo proyecto de ley fue más radical y propuso que el plazo era 72 horas para que el empleador pusiera a disposición del trabajador el finiquito y su pago desde la separación de sus funciones.

Luego de pasar por la comisión del trabajo y seguridad social de la cámara de diputados, se informa el proyecto de ley, ahora con el plazo actual de diez días.

El diputado Saffirio, en la discusión en sala, hace una alusión interesante y relacionado directamente con el tema del plazo suspensivo de la ejecución; *“La novedad de este proyecto es que tiene que ver no solo con la fijación de un plazo; lo destaco para tranquilidad de los trabajadores. De por sí, el solo otorgamiento de un plazo constituye un avance importante, desde el punto de vista de la certeza jurídica que requiere el trabajador respecto del otorgamiento del finiquito”*³²

El diputado Sandoval, en la Segunda discusión en sala, realiza igualmente una interesante alusión al respecto: *“Señor Presidente, sin duda, tenemos que respaldar este proyecto, por la significación que, desde el punto de vista humano, tiene para un trabajador el hecho de ser notificado del término de su contrato. El proyecto busca dos objetivos: por un lado, entregar certeza jurídica al acto por el cual se pone término al contrato de trabajo, evitando la espera de prolongados periodos de tiempo para el pago de la respectiva indemnización. Por otro, permitir que el trabajador, cuando se encuentre en esa situación, cuente con los recursos suficientes para hacer frente a esa difícil etapa, lo que constituye un aspecto sustantivo y fundamental.”*³³

Luego de varias discusiones en la Cámara de Diputados como en el Senado, se aprueba dicha ley que modifica el Código del Trabajo. La misma fue publicada en el Diario Oficial con fecha 23 de Agosto del año 2013.

Dentro de la discusión parlamentaria, es interesante varias intervenciones de los parlamentarios en la dirección de la nula sanción que llevaba aparejada la

³² Discusión en Sala, Sesión 27° de fecha 15 de Mayo de 2012, Cámara de Diputados, Historia de Ley 20.684, Biblioteca del Congreso Nacional.

³³ Discusión en Sala, Sesión 44° de fecha 19 de Junio de 2012, Cámara de Diputados, Historia de Ley 20.684, Biblioteca del Congreso Nacional.

modificación legal. Se reclamaba por una supuesta omisión en el proyecto de ley respecto a una sanción al empleador. Dicha omisión no existe, la sanción se encontraba establecida desde antes en la legislación, ya que el trabajador no queda en la indefensión, ya que en caso de no cumplir el empleador dentro del plazo señalado, automáticamente, su carta aviso de despido adquiere mérito ejecutivo y puede demandar ejecutivamente el cobro de las indemnizaciones mas el recargo de hasta un 150% señalado en el artículo 169 del Código el Trabajo.

CAPÍTULO V

“DISCUSIONES RESPECTO A CARTA DE DESPIDO IMPERFECTA POR FALTA DE REQUISITOS DE FORMA Y EXCEPCIONES POSIBLES A LA EJECUCIÓN”

Una vez estudiado lo exigido por el artículo 162 en relación al artículo 161, 168, 169 y 177 del Código del Trabajo, cabe preguntarse ¿Que sucede en los casos donde no se cumplen todos los requisitos exigidos por la ley para que tenga validez y merito ejecutivo?, ¿Es necesario entablar una demanda en procedimiento de aplicación general, o serán subsanables dichas falencias dentro del procedimiento ejecutivo?

Analizaremos las siguientes situaciones:

- a) Fraccionamiento del pago de la Indemnización estipulado en la carta.
- b) Existencia de una carta aviso de despido sin expresión de monto a indemnizar o que contenga error de cálculo en cuanto a las indemnizaciones.
- c) El empleador niega la firma o desconoce la de su representante en la comunicación.

5.1 Fraccionamiento del pago de la indemnización estipulado en la carta

Esta situación en la carta de aviso de despido genera conflicto, ya que como se verá en el desarrollo de este punto, se crea un título ejecutivo sui generis, ya que contiene una obligación perfecta pero con plazo suspensivo para su exigibilidad, esto es el pago del total de las indemnizaciones en un solo acto al momento de la firma del finiquito o una vez transcurrido el plazo legal para su firma y adicionalmente, en el

mismo instrumento, la existencia de una oferta de pago en cuotas respecto de las mismas indemnizaciones.

Al respecto, hay que recordar lo que señala el artículo 169 inciso 4° e inciso 5° del Código del Trabajo.

Artículo 169 inc. 4°: “Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

Artículo 169 in 5°: *“Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal que corresponda, para que en procedimiento ejecutivo se cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162.”*

Si se analiza con detención este caso, podemos señalar que la posibilidad de fraccionar el pago puede ser considerado como una oferta por parte del empleador, ya que este puede proponer la parcelación de la obligación, pero solo con la aceptación por parte del trabajador surte sus efectos, de manera tal que será necesaria la aceptación por parte de este para que esta nueva convención nazca a la vida del derecho.

Si se tiene en cuenta las reglas del pago, 1568, 1569 y 1591 del Código Civil, es clara la respuesta a este respecto:

Artículo 1568: El pago efectivo es la prestación de lo que se debe

Artículo 1569 nos señala: “El acreedor no podrá ser obligado a recibir otra cosa que lo que se le deba ni aun a pretexto de ser de igual o mayor valor la ofrecida³⁴”. Asimismo, el artículo 1591 Inciso 1º del mismo cuerpo legal nos señala: “El deudor no puede obligar al acreedor a que reciba por partes lo que se le deba, salvo el caso de convención contraria; y sin perjuicio de lo que dispongan las leyes en casos especiales”

La obligación del empleador contenida en la carta aviso de despido de pagar la indemnización en un solo acto al momento de extender el finiquito esta perfecta desde el momento del despido por la causal necesidades de la empresa, ya que el artículo 163 del Código del Trabajo establece dicha obligación para el empleador. Pero la oferta del empleador respecto de la obligación de pago en cuotas de las mismas indemnizaciones, no se encuentra perfecta, ya que necesariamente necesita la aceptación del trabajador.

La solución al presente dilema, se encuentra en la misma legislación, ya que si bien es cierto, no existen gestiones preparatorias de la vía ejecutiva como en el procedimiento civil, para situaciones de títulos ejecutivos sui generis, es el trabajador quien tiene la opción, ya que si no aceptase la oferta de pago parcializado, puede ejecutar en su totalidad el reconocimiento expreso por parte del empleador de la

³⁴ Principio Doctrinario de la Especificidad en el pago.

obligación de pagar la indemnización de años de servicio y la sustitutiva del aviso previo si procediere.

El trabajador, si quiere el pago en cuotas, dará su aceptación al momento de la firma del finiquito, pero si no está de acuerdo con la parcelación de los pagos, debe hacerlo saber al momento de firmar el finiquito. En caso que en el plazo de 10 días no esté a disposición del trabajador el finiquito respectivo, queda facultado para recurrir y demandar en juicio ejecutivo en contra del empleador, con la carta de aviso de despido.

Para graficar aun mas la posibilidad de ejecutar este titulo sui generis por parte del trabajador, el articulo 169 letra a) del código del trabajo nos señala textualmente: *“La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso 4° del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva del aviso previo, en caso de que este no se haya dado, previstas en los articulo 162, inciso 4° y 163, inciso 1° o 2°, según corresponda.*

*El empleador estar obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior **en un solo acto** al momento de extender el finiquito.”*

En virtud de lo anterior, el trabajador está facultado para exigir el cumplimiento íntegro y completo de la obligación de indemnizar si no acepta la oferta de pago en cuotas estipulada en la carta de aviso de despido. Para ello, una vez llegado el día de la firma del finiquito o en su defecto, transcurridos los diez días señalados en el artículo 177, el trabajador tiene una obligación cierta, liquida o liquidable, actualmente

exigible y no prescrita, por lo que puede recurrir con la carta aviso despido en procedimiento ejecutivo.

5.2.- Existencia de una carta aviso de despido sin expresión de monto a indemnizar o que contenga error de cálculo en cuanto a las indemnizaciones.

El problema que se produce en esta situación, es que nos encontramos con un empleador que reconoce su obligación de indemnizar, pero que no señala monto alguno o existe un error numérico respecto del monto a indemnizar y que no dice relación con lo en la realidad le corresponde al trabajador.

Cuál es la alternativa del trabajador, ante el título ejecutivo imperfecto que posee. ¿Tendrá que recurrir a través del procedimiento de aplicación general ante la inexistencia de la gestión preparatoria para perfeccionar el título ejecutivo, o por el contrario, el mismo procedimiento ejecutivo salva esta situación?

En este caso puede llegar a pensarse que no existirá otra solución que efectivamente demandar ordinariamente, es por el hecho que será un problema de prueba establecer cual es en realidad el monto adeudado por parte del empleador, pero esto no es así dado que los procedimientos ordinarios tienen por objeto la declaración o reconocimiento de un derecho, es decir por medio de la demanda se busca que el respectivo tribunal declare a través de una resolución que en definitiva será la sentencia de término, que se le reconozca un derecho al que pretende en juicio, en cambio el procedimiento ejecutivo no solo tiene como objetivo el cumplimiento de las resoluciones judiciales, sino que presenta el importante fin de cumplir o ejecutar todas las obligaciones que consten en un documento indubitado al

que se le considere como título ejecutivo por el legislador. Continuando con esta idea será preciso recordar lo que prescribe el artículo 473 del Código del Trabajo: *“Tratándose de títulos ejecutivos laborales distintos a los señalados en el número 1 del artículo 464, su ejecución se regirá por las disposiciones que a continuación se señalan y a falta de norma expresa, le serán aplicables las disposiciones de los Títulos I y II del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral.”*

En virtud de lo anterior, existiendo un documento en el cual consta de manera indubitable la obligación, que esta si bien no es determinada, es si determinable por medio de simples operaciones aritméticas con los mismos datos y bases de cálculo que proporciona el título, es actualmente exigible y no prescrita, será entonces el Tribunal de cobranza laboral y previsional quien determine, de acuerdo a los antecedentes entregados por el trabajador, la liquidación correspondiente, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 473 del Código del Trabajo: “ Una vez despachada la ejecución, el juez deberá remitir sin más tramite la causa a la unidad de liquidación o al funcionario encargado, según corresponda, para que se proceda a la liquidación del crédito, lo que deberá hacerse dentro de tercero día”.

De esta liquidación se da traslado al empleador para que la pueda objetar dentro de un plazo de 5 días, si en ella hay errores de cálculo numérico, alteración en las bases de cálculo o incorrecta aplicación de de los índices de reajustabilidad.

Situación distinta es la que ocurre cuando no existe una base de cálculo para realizar la liquidación. En este caso, es imposible que se pronuncie el Tribunal de

Cobranza Laboral al respecto, ya que necesariamente, al no existir una gestión preparatoria que subsane este defecto del título, se debe recurrir a través de un procedimiento declarativo, el cual fijara la base de cálculo sobre el cual se realizará la liquidación por parte del tribunal de Cobranza.

Como conclusión a esta hipótesis, se puede señalar que el legislador si bien no fue explícito en la ley para regular cada uno de los casos que pueden presentarse en la vida del derecho, si regulo en forma genérica la solución al mismo, a través de la obligación de liquidación del crédito, cuando en el título conste la base de cálculo con el cual se realizara la correspondiente liquidación, con lo cual el título ejecutivo pasa a ser determinado para su ejecución.

5.3.- El empleador niega la firma o desconoce la de su representante en la comunicación.

El artículo 162 nos menciona los requisitos que debe contener toda carta de despido, pero por una razón lógica, el Código no menciona que esta carta sea firmada por parte del empleador, esta razón de lógica dada por el hecho que la firma por un lado da certeza de quien esta siendo mencionado en el documento y por el otro ratifica lo que en el se establece, de tal suerte que un documento que no este firmado no tendrá las características de lo que entendemos como documento propiamente tal. Ahora bien, en la hipótesis que se plantea en este caso es aquella en que el empleador, una vez que sea notificado de la demanda ejecutiva de dentro del plazo señalado en el artículo 470 del Código del trabajo, podría defenderse alegando que la

firma que se encuentra estampada en el documento no es la suya o por otro lado que la firma de la persona que aparece firmando, dice ser su representante y no lo es.

En el primer caso estamos en presencia de un hecho sustancial, pertinente y controvertido y por tanto se tendrá que abrir un término probatorio a través del cual se determine mediante los distintos medios de prueba, por ejemplo la prueba pericial caligráfica, la veracidad o no de la firma. De la resolución que determine la veracidad o falsedad de la rubrica dependerá si se continua con la ejecución.

El segundo caso es similar al primero, solo que la excepción del empleador es otra, ya que lo que se discute es si la persona que aparece firmando tiene o no la calidad de ser su representante. Para estos efectos es importante tener presente lo que prescribe el artículo 4° del Código del Trabajo, dado que es precisamente esta disposición legal la que nos indica quien tiene la calidad de representante.

Artículo 4°: *“ Para los efectos previstos en este Código, **se presume de derecho** que representa al empleador y que en tal carácter obliga a este con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección y administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.*

Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alteraran los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores.”

De este modo, al igual que en el primer caso comentado, será un hecho a probar dentro del juicio ejecutivo, la representación con que contaba o no la persona que suscribió la carta aviso de despido y la sentencia que resuelva esta excepción a la ejecución determinara si se continua o no con la ejecución.

En la siguiente parte de este capítulo serán tratadas las excepciones mencionadas anteriormente, ya que como bien se seba, la posición mayoritaria al respecto señala que solo pueden interponerse como excepciones a la ejecución las enumeradas en el artículo 470 del Código del Trabajo, en forma taxativa, pero esta adquiriendo mas fuerza la teoría del Ministro Cerda, en que serian aplicables todas las excepciones consagradas en el Código de Procedimiento Civil.

5.4.- Excepciones a la ejecución laboral.

Este tema ha sido poco abordado por la doctrina, jurisprudencia y por el legislativo igualmente tuvo escasa atención en la profunda reforma de la que fue objeto el derecho procesal del trabajo, siendo que representa una importante restricción al ejercicio del derecho a defensa en el procedimiento ejecutivo en sede laboral.

El art. 470 del CT, en su inciso primero, señala el estrecho elenco de excepciones que puede formular el ejecutado en sede laboral (pago de la deuda, remisión, novación y transacción). El tenor de dicho precepto no distingue la clase de título ejecutivo que puede estar en la base de la pretensión sostenida por el ejecutante (sentencia v/s otros títulos ejecutivos).

El art. 473 del CT dispone, entre otras cosas, que la ejecución de títulos diversos de la sentencia dictada por el juez del trabajo se sujetará a un régimen especial y, en lo no previsto por éste, prevé la aplicación supletoria de los Títulos I y II del Libro III del CPC (que versa sobre la ejecución). Sin perjuicio de ello, el inciso final del mismo art. 473 hace referencia a la aplicación que debería tener lo dispuesto en el inciso primero del art. 470.

Estas normas de escueta formulación, suelen ser interpretadas por los tribunales de cobranza laboral y previsional (o por las unidades de cumplimiento, según sea el territorio jurisdiccional donde nos encontremos) de manera igualmente estrecha. El criterio general consiste en afirmar, que todo título ejecutivo laboral (sea sentencia o no) puede ser atacado exclusivamente a través de alguna de las 4 excepciones que menciona el inciso primero del art. 470 del CT. Esta opinión jurisprudencial se observa, en general, mediante resoluciones que declaran inadmisibles, *in limine*, la oposición de excepciones diversas a las ya señaladas. Sin embargo, también puede ser que una excepción distinta logre pasar esta primera etapa e, incluso, pueda ser tramitada como alguna de las indicadas en el art. 470, pero terminen siendo declaradas improcedentes en la sentencia definitiva.

Esta forma de concebir el régimen de excepciones en la ejecución laboral no resulta razonable. Basta pensar en cualquier título ejecutivo extrajudicial para concluir lo absurdo que sería no poder discutir, por ejemplo, la falsedad de un finiquito, la prescripción de la acción ejecutiva y otras. Particularmente relevantes son todas las excepciones que pueden predicarse respecto de ciertos títulos ejecutivos que no han nacido a la vida jurídica con las garantías de autenticidad propias de la sentencia,

como el caso de la carta de aviso de despido. Respecto a estos, es poco sensato sostener la proscripción de una defensa dirigida precisamente a aquellos aspectos propios de títulos más débiles en cuanto a sus requisitos de configuración, si se los compara con el pronunciamiento de un juez.

Afortunadamente, encontramos algunas luces en la misma jurisprudencia de las Cortes de Apelaciones que van en este último sentido. Así, el Ministro Carlos Cerda Fernández, en su voto de minoría de sentencia de fecha 13 de septiembre de 2010, en causa Rol 66-2010, enseña que: *“No es hogaño discutido el que forma parte esencial de la garantía del racional procedimiento que consagra el artículo 19 N° 3° inciso quinto de la Constitución Política de la República, el derecho de defensa. No ha de extrañar, si se considera el tenor de disposiciones vinculantes del derecho internacional, tales como el artículo 14.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el 8.1 de la Convención Americana.*

A partir de esos textos, es el parecer de este juez que no es posible apreciar racional un discurso legislativo que limite el legítimo ejercicio del derecho de defensa, al punto de llegar a impedir la invocación de institutos trascendentes del ordenamiento jurídico, como lo es, por ejemplo, la cosa juzgada, a la que la regla general reconoce la virtud de ser oponible en cualquier estado del pleito, incluso en la segunda instancia, de acuerdo con el artículo 310 del Código de Procedimiento Civil.

El numeral 26° del propio artículo 19 establece la garantía de las garantías al asegurar a todas las personas que no habrá preceptos legales que por reenvío de la carta

fundamental regulen o complementen los derechos esenciales de la persona, que ella reconoce, que lleguen al extremo de suprimirlos; cuyo viene siendo el caso.

No pretende el disidente emitir un pronunciamiento de inconstitucionalidad del artículo 470 inciso primero del Código del Trabajo; está claro que ello no es de su competencia, lo que no quiere decir que no haya de asumir en plenitud lo que le mandan los artículos 5, 6 y 7 de la ley primera.

El inciso primero de dicho artículo 6 somete la acción de los órganos del estado a la constitución y a las normas dictadas conforme a ella. El juez ha de hacerlo asumiendo su responsabilidad ministerial. Es su deber, entonces, calificar siempre la conformidad de la ley con la supra norma, cotejo que no es de carácter puramente formal sino, además y principalmente, material.

*Es por ello que el discrepante considera proponibles en el procedimiento ejecutivo de que se trata, las excepciones por el ejecutado esgrimidas y, en razón de ello, que el juzgado ha debido acogerlas a tramitación”.*³⁵ En el mismo sentido el voto disidente del Ministro Arancibia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso en causa Rol 5-2012³⁶

³⁵ Sentencia Corte de Apelaciones de Santiago, Ingreso Cobranza Laboral Rol 66-2010

³⁶ Voto disidente del Ministro Arancibia en causa Rol 5-2012 Corte de Apelaciones de Valparaíso: “1° Que las disposiciones legales que regulan esta materia distinguen las situaciones referidas a los artículos 470 y 473 del Código del Trabajo, en el sentido de que el primero de ellos señala las excepciones que se pueden oponer ante una sentencia definitiva, de acuerdo a lo que se indica en el artículo 461 N°1; y la segunda disposición, artículo 473, se refiere a títulos ejecutivos labores distintos, cuyo es el caso de autos, en el que se indica que la ejecución se regirá por las disposiciones que a continuación se señalan y a falta de norma expresa por el Código de Procedimiento Civil, como lo pretende el recurrente de hecho.

A su turno, un fallo de suma importancia, pronunciado por la I. Corte de Apelaciones de La Serena con fecha 16 de septiembre de 2010, en los autos rol 19-2010, sienta un criterio también adecuado respecto a la admisibilidad de todas las excepciones contempladas en el ordenamiento procesal civil, respecto de los títulos ejecutivos laborales extrajudiciales. Para mayor claridad, me permito transcribir las partes centrales de dicho fallo, por ser autoexplicativo:

“Que de conformidad con lo previsto en el artículo 473 del Código del Trabajo, cuando el título ejecutivo laboral no sea una sentencia ejecutoriada, su ejecución se regirá por las reglas que la misma disposición señala y a falta de disposición expresa, se aplicarán las disposiciones de los títulos I y II del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil, esto es, las normas relativas al juicio ejecutivo, siempre que tal aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral.

2°.- Que, a continuación, el citado artículo establece diversas normas de procedimiento relativas a la liquidación del crédito, al plazo en que ésta debe efectuarse, a la forma de practicar el requerimiento de pago al deudor y la notificación

2° Que, sentado lo anterior, corresponde determinar el alcance de las expresiones “disposiciones que a continuación se señalan” y “a falta de norma expresa”, toda vez que es, en ese ámbito, que pueden ser aplicables las normas del Código de Procedimiento Civil.

3° Que referido a la “disposiciones que a continuación se señala”, se trata de normativa particular referida a la forma de ejecución y la “falta de norma expresa”, puede perfectamente integrar, en este caso, una excepción distinta de las mencionadas en el artículo 470 inciso 1°, o sea, se trata de la regulación de una situación no prevista expresamente en la ley, por esa disposición, 470 inciso 1, implica en los hechos una reducción de la posibilidad de oponer excepciones, lo cual puede solamente referirse a la existencia de una sentencia definitiva, en la que naturalmente las partes tuvieron la oportunidad de discutir sus planteamientos, rendir prueba y, de esa manera arribar a un título ejecutivo más completo que el resto de los que se menciona en el artículo 464.

4° Que, en consecuencia, no existiendo norma expresa que regule la materia, en concepto del disidente debe aplicarse el Código de Procedimiento Civil, en cuanto al inciso final del artículo 473 el que se remite nuevamente, en la parte que interesa, al inciso 1° del artículo 470, es inaplicable porque no es posible en el presente caso volver a una situación que no está comprendida en los términos perentorios de artículo 473, esto es, un título ejecutivo distinto de la sentencia definitiva.”

de la liquidación; y, en su inciso final, dispone que, en lo demás, se aplicarán las reglas contenidas en diversas normas laborales que se indican, entre ellas, el inciso primero del artículo 470 inciso 1° del Código del Trabajo.

3°.- Que esta última norma precitada se ubica dentro de las reglas procesales relativas a la ejecución de la sentencia ejecutoriada en materia laboral, disponiendo que respecto de dicho título ejecutivo sólo se podrá oponer, dentro del plazo a que se refiere el artículo anterior, vale decir, en el término de cinco días, las excepciones de pago de la deuda, remisión, novación y transacción.

4°.- Que, en consecuencia, en la especie, habiendo invocado el actor un título ejecutivo distinto a una sentencia, no resulta posible inferir que sólo resulte procedente a su respecto, la oposición fundada en alguna de la cuatro excepciones aludidas en el motivo precedente, que, como se ha dicho, sólo resultan admisibles respecto de una sentencia; por lo que no cabe sino concluir que el reenvío dispuesto en el inciso final del artículo 473, al inciso 1° del artículo 470 de nuestro Estatuto Laboral, se relaciona únicamente, con el plazo dentro del cual el demandado puede oponer excepciones en una ejecución que se funda en un título ejecutivo diverso al contemplado en el N° 1 del artículo 464 del mismo texto legal, y no a una limitación respecto de las excepciones previstas en el artículo 464 del Código de Procedimiento Civil, cuerpo legal aplicable en la especie, según se ha consignado, conforme lo dispone expresamente el inciso 1° del mencionado artículo 473.

5°.- Que la interpretación consignada en el fundamento precedente, se desprende del sentido lógico y racional del contexto del párrafo 4° título I del libro V del Código

del Trabajo, relativo al cumplimiento de la sentencia y de la ejecución de los títulos ejecutivos laborales, que contiene normas procedimentales distintas, según la naturaleza del título ejecutivo de que se trate, vale decir, sentencia ejecutoriada u otros títulos ejecutivos laborales.

6°.- Que al respecto, es útil recordar que, concordando con lo razonado, el Código de Procedimiento Civil, también contempla una tramitación diversa de los títulos ejecutivos, disponiendo en sus artículos 233 y siguientes, un procedimiento particular cuando se pretende ejecutar una sentencia, ante el mismo tribunal que la dictó y dentro del plazo de un año desde que la ejecución se hace exigible, evento en que limita las excepciones que puede oponer el demandado, a las señaladas en el artículo 234; y, un procedimiento ejecutivo distinto y general, respecto de aquellos títulos previstos en el artículo 434 del código citado (incluida la sentencia definitiva, cuando se pretende ejecutar transcurrido más de un año desde que quedó ejecutoriada, o bien, en un tribunal distinto a aquél que la dictó), caso en el cual resultan procedentes las excepciones contempladas en el artículo 464 del aludido Código de Enjuiciamiento³⁷.

A la luz de estos antecedentes, es posible concluir que es necesario realizar una modificación legal o una ley interpretativa del artículo 473 del Código Laboral, ya que en su inciso final, hace remisión al artículo 470 del Código Laboral, siendo que dicho artículo trata expresamente del título ejecutivo sentencia ejecutoriada, no siendo pertinente dicha remisión cuando se está tratando del resto de los títulos ejecutivos laborales. Como se demostró en el presente capítulo, la posición mayoritaria de la

³⁷ Sentencia Corte de Apelaciones de La Serena, Ingreso Cobranza Laboral Rol 19-2010. En el mismo sentido, Sentencia Corte de Apelaciones de Valparaíso, Ingreso Cobranza Laboral Rol 100-2012

jurisprudencia no hace aplicable en estos casos el Código de Procedimiento Civil, limitando enormemente las defensas que se pueden interponer en el procedimiento de ejecución, y con el propósito de respetar el debido proceso, garantía consagrada constitucionalmente, es necesario ampliar la gama de excepciones que se pueden oponer en el procedimiento ejecutivo.

CONCLUSIONES

La obligación de pago de la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, tiene su fuente de generación en la ley, no en la convención, por lo que nace a la vida jurídica, al momento del término de la relación laboral por la causal “necesidades de la empresa”. Pero si bien la obligación nació, esta no es exigible, ya que por disposición de la ley, existe un plazo tácito hasta la firma del finiquito o pasados los 10 días desde la separación del trabajador, según el artículo 177 del Código Laboral.

Respecto a la oferta del empleador de hacer pagos parciales respecto a la obligación de indemnizar, esta constituye una real oferta que puede ser o no aceptada por el trabajador.

Ahora bien, la obligación de indemnizar nació, pero sujeta a una modalidad. La obligación de pagar y el correlativo derecho del trabajador puede no ser aceptado por este. El trabajador puede no estar de acuerdo en la causal del despido, en los hechos en que se fundamenta, por lo que es posible que el trabajador demande ordinariamente, a través del procedimiento de aplicación general por despido injustificado.

En caso contrario, estando de acuerdo con los montos allí señalados y con la causal del despido, habiendo firmado el finiquito y no habiéndose pagado dicha obligación por el empleador, el trabajador perfectamente utilizar la carta como título y demandar en procedimiento ejecutivo el cumplimiento de las obligaciones allí

pactadas, con el recargo por el incumplimiento estipulado en el artículo 169 del Código Laboral.

La carta aviso de despido por la causal necesidades de la empresa como nuevo título ejecutivo laboral, es un documento que por expresa disposición del artículo 169 del Código del Trabajo tiene mérito ejecutivo y cuya fuente de nacimiento de dicha obligación está en la propia ley.

Las razones que llevaron a la creación de dicho título por la ley Numero 20.087 obedece a motivos de protección a la parte más débil de la relación jurídico laboral, ya que al momento de la ruptura del vínculo, el más afectado es el trabajador, y por lo mismo, para dar mayor rapidez en su cobro, dentro de la reforma total a la justicia laboral, se agregó esta pequeña modificación al artículo 169 del Código del Trabajo, pero que en realidad su importancia es clave.

Hay que concluir que en la historia legislativa, se intenta proteger al trabajador al eliminar el libre despido y establecer motivos reales para despedir por necesidades de la empresa, se imponen indemnizaciones obligatorias legales, y ahora, la etapa de cobro a través de un procedimiento de ejecución, cuyo inicio es a través del título ejecutivo carta de despido.

Como se abordó en el presente trabajo, el título ejecutivo, su importancia y su aplicación es transversal a todo el derecho, sus características propias se encuentran en el derecho privado, derecho público, derecho del trabajo. Es universal a todos los títulos ejecutivos, su estructura básica, su exigibilidad. La excepción la representa este título ejecutivo sui generis, ya que la exigibilidad solo arrancara cuando venza el plazo

que tiene el empleador para poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito. Esta línea de razonamiento abordada en este trabajo, tiene su fundamento en los textos estudiados, en la emergente jurisprudencia, legislación vigente y legislación que se propone.

Se parte del supuesto que la obligación de indemnizar los años de servicio cuando la causal del despido es la necesidad de la empresa tiene origen legal, de acuerdo a los fundamentos planteados en el capítulo IV del presente trabajo, y por lo mismo, el título es perfecto, pero es inexigible, de acuerdo al artículo 169 y 177 del Código del Trabajo, que señala que el momento en que se debe pagar dicha indemnización es al momento de extender el finiquito. Con esto, quiere significar que si no se produce el pago, si no hay firma del finiquito, la carta aviso de despido, título perfecto desde el momento de su creación por el empleador, tendrá mérito ejecutivo, pudiendo ser cobrada ejecutivamente en los Tribunales de Cobranza Laboral y previsional correspondiente.

Se abordaron los diferentes títulos ejecutivos laborales para hacer una especie de recuento de cuantos existen, sus características fundamentales y darse cuenta que la carta aviso de despido es un título propio, con sus requisitos de forma y fondo propios que escapan a la uniformidad que presentan los restantes títulos. Adicionalmente se repasan los nuevos procedimientos creados por la reforma a la justicia laboral, detallando en mayor medida el procedimiento de cobro de los otros títulos ejecutivos diferentes a la sentencia definitiva.

A pesar de realizar una gran búsqueda en fallos al respecto, se logró dar con fallos que nos grafican la aparente confusión que existe en la jurisprudencia y en doctrina en cuanto al origen de la obligación contenida en la carta de aviso de despido y a la procedencia o no de excepciones a la ejecución. Mientras unos dicen que la creación de la obligación de indemnizar arranca de un acuerdo de voluntades, cuando hay aceptación por parte del trabajador, otros estiman que en realidad existe una obligación perfecta pero inexigible. En igual sentido resulta la jurisprudencia emergente en cuanto a la aplicación de todas las excepciones a la ejecución señaladas en el Código de Procedimiento Civil, Ambas teorías abordadas y defendidas por este memorista, esto es, respecto al origen legal de la obligación contenida en la carta, así como la procedencia de todas las excepciones del Código de Procedimiento Civil en la ejecución laboral, están siendo tratadas en mayor medida por la jurisprudencia y la doctrina.

La hipótesis planteada en el trabajo resulta afirmativa, es muy útil la modificación legal, aun mas con la ley 20684 que modificó el artículo 177 del Código del Trabajo, ya que determino, quizás sin estar planeado así, la fecha exacta en que la carta de aviso de despido por la causal necesidades de la empresa adquiere exigibilidad y mérito ejecutivo para su cobro.

El tener fuerza ejecutiva, protege al trabajador quien es la parte más débil de la relación laboral, acarreando una serie de beneficios, pero a la vez, al ser un tema muy poco tratado en doctrina, resulta engorroso para un trabajador no entendido en leyes laborales, exigir su cobro mientras no exista claridad y unanimidad en los Tribunales de Justicia en cuanto a las características propias de dicho título, al

momento del nacimiento de la obligación y el momento exacto de su exigibilidad para el cobro de la indemnización contenida en ella.

BIBLIOGRAFÍA

Libros, revistas, artículos

GAMONAL Contreras, Sergio. Fundamentos de Derecho Laboral, 2ª Edición. Santiago de Chile, Legal Publishing Chile, 2009.

GAMONAL Contreras, Sergio. Trabajo y Derecho, 2ª Edición. Santiago de Chile, Legal Publishing Chile, 2011.

RODRIGUEZ Mancini, Jorge Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 5º Edición, Editorial Astrea, Ciudad de Buenos Aires año 2004.

GAMONAL Contreras Sergio, PRADO López Pamela El Mobbing o acoso moral laboral 1º edición lexis nexis 2006

HUMERES Noguea Héctor, HALPERN Montecino Cecily “La nueva justicia laboral” Seminario efectuado en el Colegio de Abogados de Chile, Martes 13 de Diciembre año 2005.

MACCHIAVELLO Contreras, Guido “Derecho del trabajo” Teoría jurídica y análisis de las actuales normas chilenas” Tomo I, Fondo de Cultura Económica, 1986

WILLIAM Thayer Arteaga, FUENZALIDA Novoa Patricio, Manual del derecho del Trabajo, Quinta edición actualizada, Editorial Jurídica de Chile 2007

HUMERES Noguea, Héctor., Derecho del trabajo y de la seguridad social, 18ª edición ampliada y actualizada, Editorial Jurídica de Chile año 2009

CHIOVENDA José. Derecho Procesal Civil. Tomo I. Cárdenas Editor. México, 1989

CARNELUTTI, Francisco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Tomo II. Editorial Hispanoamericana. Buenos Aires, Argentina, 1944.

ABELIUK Manasevich René, Las Obligaciones Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, tercera edición, año 1993.

ALESSANDRI Rodríguez Arturo Derecho Civil Teoría de Las Obligaciones Tercera edición año 1939.

EYMIN Ahumada, Juan Ignacio. La Carta de Despido: ámbitos de aplicación, formalidades y análisis crítico ante el nuevo proceso laboral; profesor guía Ricardo Juri Sabag. Memoria para obtener el grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho. Universidad de Chile, 2011.

VARAS Marchant Karla y Gutiérrez Domínguez Cristóbal Nueva Ley de Procedimiento Laboral, desde la perspectiva de los beneficios de los trabajadores (Presentación PowerPoint). Escuela Sindical, Organización estudiantil, Universidad de Chile, Santiago, 2005

BRAVO Soto José Andrés, Los Nuevos Juzgados de Cobranza Laboral; profesor guía Ricardo Juri Sabag. Memoria para obtener el grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho Universidad de Chile, 2006.

HERNANDEZ Molina Alfonso, ¿Cómo el sector patronal puede despedir libremente en Chile?, Despido por “Necesidades de la Empresa” (artículo 161 del Código Laboral, anterior artículo 3 de la ley 19.010), publicación año 2009. En línea: <http://www.nuestros-derechos-laborales.blogspot.com/>

THOMSON REUTERS PUNTOLEX Jurisprudencia del Título Ejecutivo, Departamento de Estudios Jurídicos Puntolex, edición año 2010.

ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE, Manual de juicio del trabajo, LOM Ediciones 1º Edición año 2008.

RECOMENDACIÓN N°119 Sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, año 1963, Organización Internacional del Trabajo (OIT)

RECOMENDACIÓN N° 166 sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, año 1982, Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Documentos Oficiales

HISTORIA DE LA LEY N° 20.087, Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 3 de enero del año 2006

DIARIO DE SESIONES DEL SENADO, publicación oficial legislatura 353ª, ordinaria sesión 21ª, en miércoles 3 de agosto de 2005

MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, con el que inicia el proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo., Santiago, 22 de septiembre de 2003 mensaje n° 4-350

DIARIO DE SESIONES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS, legislatura 353ª, Ordinaria, Sesión 56ª, en martes 8 de noviembre de 2005.

HISTORIA DE LA LEY N° 20.684, Establece plazo para otorgamiento del finiquito del contrato de trabajo, modificando el artículo 177 del Código del Trabajo, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 23 de agosto del año 2013.

Leyes

Constitución Política de la República de Chile.

Código del Trabajo de la República de Chile.

Código de Procedimiento Civil de la República de Chile

Código Civil de la República de Chile

Código de Comercio de la República de Chile

Código Tributario de la República de Chile

Sentencias

CORTE SUPREMA, Sentencia causa Rol 4034-2008, de 30 de septiembre de 2008.

CORTE SUPREMA, Sentencia causa Rol 8316-2010, de 31 de mayo de 2011.

CORTE SUPREMA, Sentencia causa Rol 2137-2001, de 30 de Julio de 2001

CORTE SUPREMA, Sentencia causa Rol 7700-2008, de 17 de Marzo de 2009

CORTE SUPREMA, Sentencia causa Rol 8117-2010, de 1 de junio de 2011

CORTE SUPREMA, Sentencia causa Rol 4332-2006, de 13 de agosto de 2007

CORTE SUPREMA, Sentencia causa Rol 2137-2001, de 30 de julio de 2001.

CORTE SUPREMA, Sentencia causa Rol 1481-2010, de 05 de enero de 2010.

CORTE SUPREMA, Sentencia causa Rol 54-1997, de 22 de enero de 1997.

CORTE SUPREMA, Sentencia causa Rol 4616-2012, de 4 de diciembre de 2012.

CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO, Sentencia causa Rol 180-2011, de 30 de agosto de 2011.

CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO, Sentencia causa Rol 66-2010, de 13 de septiembre de 2010.

CORTE DE APELACIONES DE VALPARAÍSO, Sentencia causa Rol 5-2012, de 25 de enero de 2012.

CORTE DE APELACIONES DE LA SERENA, Sentencia causa Rol 19-2010, de 16 de septiembre de 2010.

CORTE DE APELACIONES DE VALPARAÍSO, Sentencia causa Rol 100-2012, de 19 de octubre de 2012.

CORTE DE APELACIONES DE CONCEPCIÓN, Sentencia causa Rol 37-2012, de 18 de diciembre de 2012.