



UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE DERECHO  
ESCUELA DE DERECHO  
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

**SOBRE LA PROCEDENCIA DE QUE EL JUEZ  
LABORAL DECRETE PRUEBAS CON  
POSTERIORIDAD A LA AUDIENCIA DE JUICIO  
ORAL**

**MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES**

**PAULINA ALEJANDRA GÁLVEZ CARRASCO**

**PROFESOR GUÍA:  
CLAUDIO PALAVECINO CÁCERES**

**SANTIAGO, CHILE**

**2017**

# ÍNDICE

ABSTRACT.....	iii
INTRODUCCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
CAPITULO I:.....	5
CONSIDERACIONES PREVIAS.....	5
1. La problemática en el derecho de familia .....	5
2. La problemática en el derecho penal.....	8
3. La problemática en el Proyecto de Ley del Nuevo Código Procesal Civil .....	12
4. La problemática en el derecho comparado.....	17
5. Sobre los principios formativos del procedimiento laboral en general .....	20
5.1. El principio de la inmediación .....	21
5.2. El principio de bilateralidad de la audiencia .....	22
5.3. El principio de buena fe .....	23
CAPITULO II: .....	25
RAZONES PARA CONSIDERAR PROCEDENTE LA ACTIVIDAD PROBATORIA CON POSTERIORIDAD A LA AUDIENCIA DE JUICIO ORAL .....	25
1. El principio de impulso procesal de oficio.....	25
2. La búsqueda de la verdad y la primacía de la realidad.....	29
3. La aplicación supletoria de las normas del libro I y II del Código de Procedimiento Civil al procedimiento laboral.....	31
CAPITULO III: .....	33
RAZONES PARA CONSIDERAR IMPROCEDENTE LA ACTIVIDAD PROBATORIA CON POSTERIORIDAD A LA AUDIENCIA DE JUICIO ORAL .....	33
1. La preclusión procesal y el debido proceso.....	33
2. Los principios de celeridad y concentración .....	36
3. Los principios de búsqueda de la verdad, primacía de la realidad e impulso procesal de oficio no son principios absolutos .....	38
CONCLUSIONES .....	42
BIBLIOGRAFÍA.....	45

## **ABSTRACT**

En la presente memoria se responde la pregunta sobre la procedencia de que el juez laboral decreta pruebas con posterioridad a la audiencia de juicio oral, en el contexto del procedimiento laboral de aplicación general.

Ante la falta de norma expresa que resuelva esta problemática en nuestra legislación laboral, es necesario efectuar un análisis con el objeto de averiguar si deben regir en la materia las normas civiles, en su calidad de supletorias al procedimiento laboral, haciendo de esta manera aplicables las disposiciones relativas a las medidas para mejor resolver del Código de Procedimiento Civil, o si, por el contrario, debe considerarse que estas normas no podrían recibir aplicación, como consecuencia de una ponderación de los principios informativos que inspiran el derecho procesal laboral chileno, por encontrarse estos últimos en pugna con la legislación civil en este punto, toda vez que el legislador laboral estableció, en el artículo 432 del Código del Trabajo, que en todo lo no regulado en aquel Código o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento. Por esta razón se expone la ponderación de los principios y su posible pugna con la posibilidad de decretar medidas para mejor resolver, y además se analiza la respuesta que ha recibido esta interrogante en otras ramas del derecho procesal chileno, particularmente, en aquellos procedimientos regidos por el principio de la oralidad, ello con el objeto de conocer las tendencias por las que se ha inclinado la ley chilena y en definitiva conocer la respuesta más acorde al espíritu general de la ley laboral.

## **INTRODUCCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El procedimiento laboral cuenta con etapas de desarrollo perfectamente diferenciadas entre sí. Este procedimiento está estructurado sobre la base de dos audiencias: la audiencia preparatoria y la audiencia de juicio oral, las que cumplen funciones específicas expresamente reguladas en la ley, según consta en el artículo 450 del Código del Trabajo.

La audiencia preparatoria tiene como fin ser la antesala de la audiencia de juicio oral, sirviendo a las partes, entre otras cosas, para señalar los medios de prueba de que pretenden valerse durante el proceso. Esta audiencia se constituye como la oportunidad procesal para requerir al tribunal la realización de diligencias probatorias, instando por su admisibilidad o inadmisibilidad, según sea el caso. De otra parte, la audiencia de juicio oral permite a las partes rendir la prueba ofrecida y las diligencias solicitadas. Es decir, la audiencia preparatoria se constituye como una etapa de determinación de la prueba, mientras que la audiencia de juicio oral es el momento en que se lleva a cabo la actividad probatoria por excelencia.

De lo antedicho puede concluirse que, una vez concluida la audiencia de juicio oral, no existe posibilidad alguna de que las partes, o el juez en su caso, realicen actividad probatoria alguna. A esta conclusión se llega tras una primera lectura del libro V del Código del Trabajo. Sin embargo, es razonable preguntarse ¿es procedente que dentro del procedimiento laboral, y de acorde a los principios generales que lo guían y le dan forma, se decreten medios de prueba posteriores a la audiencia de juicio, ya sea de oficio por el juez o a requerimiento de parte?

A este respecto cabe considerar que en el procedimiento civil dicha posibilidad se encuentra expresamente contemplada por el legislador como medidas para mejor resolver (artículo 159 del Código de Procedimiento Civil). Esto es importante, porque el Código de Procedimiento Civil en su artículo 3° consagra expresamente la regla de la supletoriedad: “Se aplicará el procedimiento ordinario en todas las gestiones, trámites y actuaciones que no estén sometidos a una regla especial diversa, cualquiera que sea su naturaleza.”; de donde se sigue que, no existiendo una regla especial en materia laboral, al menos en principio rige el Código de Procedimiento Civil.

Por su parte, el artículo 432 del Código del Trabajo señala que en las materias no reguladas por dicho código o leyes especiales, son “aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento (...)”. Ahora bien, el artículo 159

del Código de Procedimiento Civil que, como se señaló, regula las medidas para mejor resolver, se encuentra dentro del libro I, por lo que aplicaría supletoriamente al procedimiento laboral, siempre que se considere que estas medidas son compatibles los principios que informan el procedimiento laboral.

Volvamos sobre la pregunta original: si en materia civil es procedente que, una vez concluido el término probatorio y citadas las partes a oír sentencia, el juez decrete nuevas pruebas ¿cabe esta posibilidad dentro del procedimiento laboral? ¿Son aplicables las reglas del procedimiento civil referentes a las medidas para mejor resolver al procedimiento laboral?

La ley nada dice sobre este punto, pudiendo el intérprete dar una respuesta afirmativa o negativa. Empero, es importante dilucidar con claridad y certeza en qué sentido se inclina el ordenamiento jurídico, y cuál es la respuesta que debe recibir tal interrogante después de una aplicación e interpretación armónica de los preceptos vigentes y de los principios informativos del procedimiento en Chile, especialmente los que guían al procedimiento laboral en la actualidad. Es importante lo anterior, en aras de la esencial seguridad jurídica que debe reinar en todo Estado de Derecho.

No tener claridad sobre esta asunto resulta problemático, además, porque afecta directamente el principio de bilateralidad de la audiencia manifestado en el término probatorio. En efecto, todo proceso tiene como uno de sus componentes fundamentales el término probatorio o la etapa procesal probatoria. Es más, la prueba reviste tal importancia dentro del proceso, que tiene la capacidad de influir poderosamente sobre el destino de una pretensión, ya que aquella pretensión que no se prueba, es irremisiblemente desestimada.

La idea misma del debido proceso no puede concebirse separadamente de la noción de que la oportunidad de rendir prueba es, para las partes, un derecho.

Es necesario recordar que en el proceso las partes deben ver adecuadamente reflejadas sus pretensiones en las pruebas, pues es por medio de la actividad probatoria que las partes forman el convencimiento del juez y lo llevan a dictar sentencia en uno u otro sentido. Sólo cuando el juez se convence se considera que el juicio está en condiciones de terminar, y será la parte que logró llevar al juez a este convencimiento, la vencedora. El juez no será convencido sino con el mérito de la prueba aportada, que es el método de convencimiento por excelencia contemplado en la ley. A este respecto recordemos que en nuestro sistema laboral la forma de valoración de la prueba, según el artículo 456 del Código del Trabajo es la sana crítica, lo que

significa que el juez debe apreciar la prueba en conformidad con las máximas de la experiencia, las reglas de la lógica y los conocimientos técnicos y científicos; entendiéndose que el convencimiento del juez está estrechamente relacionado con la prueba y su forma de valorarla.

También es relevante la materia en cuanto no puede olvidarse que los principios que guían y forman el procedimiento laboral han sido concebidos bajo el alero del publicismo, prescindiendo en parte de formalismos, dando preponderancia a lo que el juez considera justo por esencia (en su consciencia). Lo anterior, lleva a una situación de necesaria interrogante acerca de la procedencia de ciertas pruebas que serán aptas para lograr el grado de convicción necesario en el fuero interno del juez. En otras palabras, en todo juicio, lo óptimo, es que cuando el juez está emitiendo su sentencia, no guarde dudas o incertidumbres acerca de supuestos desconocidos. Por el contrario, es necesario que esté seguro, liberado de duda. Y el punto es relevante, porque ello podría lograrse decretando nueva actividad probatoria, posterior al juicio oral, en caso de que las dudas subsistan por ausencia de prueba y en razón de la negligencia de las partes, o por ausencia de prueba por causas diferentes a la negligencia.

Si llegara a ser procedente la actividad probatoria con posterioridad a la audiencia del juicio oral y antes de concluir el plazo establecido para dictar sentencia contemplado en el artículo 457 del Código del Trabajo, esto es, dentro del plazo de décimo quinto día, contado desde la realización de la audiencia de juicio; sería para evitar los efectos de inseguridad y duda en el juez y para garantizar, al mismo tiempo, que tenga las mejores posibilidades de adquirir el mayor conocimiento posible de los hechos, que pueda formarse un convencimiento sobre los mismos y también sobre las pretensiones de las partes, lo más cercano a la realidad posible y, a su vez, a lo justo.

Ahora, con respecto a la interrogante principal planteada, sobre la procedencia de decretar medidas probatorias con posterioridad a la audiencia de juicio oral, hay tantas razones para pensar en una respuesta afirmativa dentro de nuestra legislación, como en una respuesta negativa; de forma que para llegar a una decisión concluyente, es menester analizar estas razones en particular y posteriormente sopesarlas y ponderarlas, a fin de arribar a una conclusión apropiada.

Este trabajo intenta brindar una respuesta relativamente certera y clara acerca de la posibilidad de que el juez decrete nuevas pruebas con posterioridad a la audiencia del juicio

oral. Sin embargo, la respuesta a esta pregunta inicial da pie a muchas otras interrogantes que quedan sin responder, a saber: si la respuesta fuere afirmativa ¿la regla general sería su procedencia? ¿Esta prueba aplicaría únicamente en los casos en que lo decretara el juez de oficio o también a requerimiento de parte? ¿Cabría oposición de las partes a la prueba decretada?

En el mismo escenario de preguntas sin responder nos encontramos si consideramos la improcedencia como regla general, pues en este caso cabe preguntarse a su vez ¿dicha improcedencia general podría romperse de configurarse ciertos requisitos? Y si la respuesta a esta pregunta es afirmativa ¿solo puede el juez decretar de oficio o también puede hacerlo a petición de parte? ¿Cabe la oposición de parte ante la prueba decretada por el juez? ¿Cómo debería tramitarse la solicitud si fuera a petición de parte, en relación a su contraria no requirente?

En definitiva, este trabajo busca esclarecer si existen requisitos para que la actividad probatoria post juicio oral sea procedente y cómo funcionaría en los hechos ante los diversos escenarios que pueden presentarse o, por el contrario, si se debe considerar que tal posibilidad no está contemplada en la legislación o es contraria a nuestro derecho.

En principio, se presenta un análisis previo, a modo de antecedente, sobre cómo ha sido abordada la problemática en otras ramas de nuestro derecho, especialmente aquellas que se encuentran informadas por el principio de la oralidad, para posteriormente abordar el tratamiento que se ha dado a esta materia en el Proyecto de Ley del Nuevo Código Procesal Civil. Luego se examina someramente la problemática en el derecho comparado. A continuación, se señalan las razones que harían procedente decretar o aceptar actividad probatoria con posterioridad a la audiencia de juicio oral y bajo qué circunstancias, para luego revisar las razones por las que debería considerarse improcedente. Finalmente, se ponderan ambas posturas, buscando llegar así a la conclusión final, en la que se intentará responder las interrogantes planteadas a la luz de lo razonado previamente.

## **CAPITULO I: CONSIDERACIONES PREVIAS**

### **1. La problemática en el derecho de familia**

En los procedimientos de familia que, por cierto, también se encuentran informados por los principios de oralidad, impulso procesal de oficio y concentración, la Ley N°19.968 que Crea los Tribunales de Familia, contiene diversas manifestaciones del problema aquí tratado.

En primer lugar, encontramos el artículo 11, que señala, a propósito del principio de concentración, que “El procedimiento se desarrollará en audiencias continuas y podrá prolongarse en sesiones sucesivas, hasta su conclusión. El tribunal sólo podrá reprogramar una audiencia, en casos excepcionales y hasta por dos veces durante todo el juicio, si no está disponible prueba relevante decretada por el juez”. Así, al menos en principio, la ley contemplaría la posibilidad de reprogramar una audiencia para el caso en que el juez no se encuentre convencido sobre la adecuada solución que deba dar al asunto del que está conociendo. Sin embargo, inmediatamente después, esta norma indica que, a pesar de encontrarnos efectivamente ante una nueva fecha, se trataría simplemente de una continuación de la misma audiencia ya iniciada. La parte del precepto en comento versa como sigue: “(...) La resolución que suspenda una audiencia fijará la fecha y hora de su continuación”. Así las cosas, parece más adecuado y coherente entender que se trata simplemente de una extensión de la audiencia que procede por mandato expreso de la ley.

Por otra parte, el inciso final del artículo 13 de la citada ley señala que “el juez deberá dar curso progresivo al procedimiento, salvando los errores formales y omisiones susceptibles de ser subsanados, pudiendo también solicitar a las partes los antecedentes necesarios para la debida tramitación y fallo de la causa”, lo cual es una manifestación de la consagración que tiene en este procedimiento el impulso procesal de oficio.

Posteriormente, el artículo 26 de la citada ley dispone, a propósito de los incidentes, que “(...) Con todo, cuando para la resolución del incidente resulte indispensable producir prueba que no hubiere sido posible prever con anterioridad, el juez determinará la forma y oportunidad de su rendición, antes de resolver. Las decisiones que recayeren sobre estos incidentes no serán susceptibles de recurso alguno. Excepcionalmente, y por motivos



fundados, se podrán interponer incidentes fuera de audiencia, los que deberán ser presentados por escrito y resueltos por el juez de plano, a menos que considere necesario oír a los demás interesados. En este último caso, citará, a más tardar dentro de tercero día, a una audiencia especial, a la que concurrirán los interesados con todos sus medios de prueba, a fin de resolver en ella la incidencia planteada (...). Debe repararse sin embargo que, aunque encontramos en el procedimiento de familia una respuesta expresa a la problemática planteada, esta se encuentra acotada únicamente a los incidentes promovidos en el juicio: en virtud del texto expreso del artículo citado, se aprecian las amplias facultades con que cuenta el juez en este sentido, toda vez que tiene libertad para determinar tanto la forma como la oportunidad en que se rendirá la prueba que no fue posible prever para acreditar los hechos que configuren el incidente de que se trate.

El artículo 27 también es relevante para los efectos estudiados, pues señala que “En todo lo no regulado por esta ley, serán aplicables las disposiciones comunes a todo procedimiento establecidas en el Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas resulten incompatibles con la naturaleza de los procedimientos que esta ley establece, particularmente en lo relativo a la exigencia de oralidad. En dicho caso, el juez dispondrá la forma en que se practicará la actuación”; norma que encuentra su símil en el artículo 432 del Código del Trabajo y que, por sí misma no significa un avance en la resolución del problema principal planteado en este ensayo, pues no hace sino reconducir a la misma interrogante, es decir, ¿es o no contrario a los procedimientos investidos de oralidad e impulso procesal de oficio decretar prueba con posterioridad a las audiencias contempladas por la ley?

Continuando con el análisis de la Ley que Crea los Tribunales de Familia, debe repararse en el inciso final del artículo 29, precepto que indica que “El juez, de oficio, podrá asimismo ordenar que se acompañen todos aquellos medios de prueba de que tome conocimiento o que, a su juicio, resulte necesario producir en atención al conflicto familiar de que se trate” Sin embargo, la norma en comento no reviste relevancia para el tema analizado, porque se desprende claramente de su contexto en la ley, que se está hablando sobre la audiencia de preparación del juicio oral, restringiéndose su aplicación únicamente a la señalada audiencia.

Luego, el inciso final del artículo 31, a propósito de la exclusión de la prueba, señala que las pruebas que no deban ser excluidas por impertinentes o inútiles, “(...) serán admitidas

y se ordenará su rendición en la audiencia de juicio respectiva”, permitiendo concluir con ello que la oportunidad de rendir las pruebas solicitadas por las partes, únicamente es la audiencia del juicio oral. Vale decir, sin embargo, que dicha afirmación no recibe aplicación para el caso en que se trate de pruebas que decreta el tribunal en virtud del impulso procesal del que se encuentra investido y de su especial rol en ambos procedimientos.

El artículo 63, sobre la audiencia de juicio, señala que “La audiencia se llevará a efecto en un solo acto, pudiendo prolongarse en sesiones sucesivas si fuere necesario, y tendrá por objetivo recibir la prueba admitida por el tribunal y la decretada por éste”. Como es posible apreciar, este artículo realiza una distinción entre la prueba “admitida” por el tribunal y la “decretada” por este, no admitiéndose otra oportunidad para rendirla más que la audiencia de juicio oral; distinción que no se aprecia con tanta claridad en materia laboral. No existe una norma tan categórica sobre la materia en el Código del Trabajo.

El artículo 63 bis tiene una especial relevancia en el presente análisis, pues trata justamente sobre la prueba no solicitada oportunamente. Este artículo señala que “A petición de alguna de las partes, el juez podrá ordenar la recepción de pruebas que ellas no hayan ofrecido oportunamente, cuando justifiquen no haber sabido de su existencia sino hasta ese momento y siempre que el juez considere que resultan esenciales para la resolución del asunto”; y enseguida agrega que “Si con ocasión de la rendición de una prueba surge una controversia relacionada exclusivamente con su veracidad, autenticidad o integridad, el juez podrá autorizar la presentación de nuevas pruebas destinadas a esclarecer esos puntos, aunque ellas no hayan sido ofrecidas oportunamente y siempre que no haya sido posible prever su necesidad”.

Del precepto en comento se desprende claramente que el legislador quiso ser restrictivo con respecto a esta facultad, pues de su redacción misma vemos que son varios los requisitos exigidos para que proceda tal actividad probatoria; ya que debe ser solicitada por alguna de las partes, justificar el solicitante no haber conocido con anterioridad las pruebas que se esgrimen y considerar el juez que su rendición resulta esencial para resolver el asunto controvertido. A mayor abundamiento, si se trata de acreditar la veracidad, autenticidad o integridad de una prueba ya rendida, se requiere además que no haya sido posible prever su necesidad. Luego, aunque la posibilidad de decretar pruebas que no fueron ofrecidas en la audiencia de

preparación del juicio oral, tenga una aplicación bastante restringida, al menos tiene reconocimiento expreso, lo que no sucede en materia laboral.

El artículo 64, por su parte, permite reforzar la distinción entre la prueba solicitada por las partes y la prueba decretada de oficio, al señalar que “(...) La prueba se rendirá de acuerdo al orden que fijen las partes, comenzando por la del demandante. Al final, se rendirá la prueba ordenada por el juez”. Nuevamente, esta distinción no existe en el Código del Trabajo.

Finalmente, el artículo 65, que trata sobre la dictación de la sentencia definitiva, señala que “Una vez concluido el debate, el juez comunicará de inmediato su resolución, indicando los fundamentos principales tomados en consideración para dictarla. Excepcionalmente, cuando la audiencia de juicio se hubiere prolongado por más de dos días, podrá postergar la decisión del caso hasta el día siguiente hábil, lo que se indicará a las partes al término de la audiencia, fijándose de inmediato la oportunidad en que la decisión será comunicada”. De este precepto se desprende, una vez más, que la regla general es la resolución inmediata del asunto y que consecuentemente sólo de manera excepcional puede demorar la resolución, demora en la dictación de la sentencia que corresponde en virtud de la extensión de la audiencia misma y no por encontrarse hechos sin acreditar.

En suma, del análisis de los artículos analizados en este apartado, podemos concluir que le está permitido al juez decretar prueba en el procedimiento de familia, con consagración expresa en el artículo 63 y 64 de la Ley N°19.968 que Crea los Tribunales de Familia. Sin embargo tal prueba debe necesariamente producirse en el juicio oral, pues tal es el sentido del artículo 64 y 65 de la ley en comento.

## **2. La problemática en el derecho penal**

En el procedimiento penal, también guiado por el principio de la oralidad y que se encuentra regulado en la Ley N° 19.696, que establece el Código Procesal Penal, también encontramos diversos artículos que se relacionan con el problema objeto de este estudio.

En el contexto de regulación de la audiencia de preparación del juicio oral, ubicado en el Título II del citado cuerpo normativo, encontramos el artículo 263, que regula las actuaciones de los intervinientes en dicha audiencia. Este artículo se refiere particularmente a las facultades del acusado, y en lo que nos interesa, señala que es facultad del acusado, “Exponer los argumentos de defensa que considere necesarios y señalar los medios de prueba

cuyo examen en el juicio oral solicitare, en los mismos términos previstos en el artículo 259”. De esta norma, se desprende que la prueba ofrecida por el acusado debe ser examinada en el juicio oral.

Por su parte, el artículo 191 que regula la prueba anticipada, señala que “Al concluir la declaración del testigo, el fiscal o el abogado asistente del fiscal, en su caso, le hará saber la obligación que tiene de comparecer y declarar durante la audiencia del juicio oral (...) Si, al hacersele la prevención prevista en el inciso anterior, el testigo manifestare la imposibilidad de concurrir a la audiencia del juicio oral, por tener que ausentarse a larga distancia o por existir motivo que hiciere temer la sobreviniencia de su muerte, su incapacidad física o mental, o algún otro obstáculo semejante, el fiscal podrá solicitar del juez de garantía que se reciba su declaración anticipadamente.” Este artículo podría ser de importancia para la interrogante principal de este ensayo, por cuanto se señala que bajo el supuesto de que una determinada prueba no pueda ser rendida en el juicio oral, puede rendirse sin problema en una etapa procesal diferente de la audiencia de juicio. No obstante lo anterior, la oportunidad procesal relevante en este artículo y en el artículo 280 (que también regula la prueba anticipada), es anterior a la audiencia del juicio y no posterior, como el supuesto planteado en este estudio. Además, el contenido de dicha prueba debe igualmente ser reproducido en la audiencia de juicio, en virtud de lo dispuesto expresamente en el artículo 331 del citado código.

El artículo 276 reitera la idea anterior -aunque en forma más amplia al incluir a todos los intervinientes -y señala que “El juez de garantía, luego de examinar las pruebas ofrecidas y escuchar a los intervinientes que hubieren comparecido a la audiencia, ordenará fundadamente que se excluyan de ser rendidas en el juicio oral aquellas que fueren manifiestamente impertinentes y las que tuvieren por objeto acreditar hechos públicos y notorios.”; dejando en evidencia que el momento procesal de rendición o examen del material probatorio es la audiencia de juicio. Continúa el citado artículo señalando, en el inciso segundo, que “Si estimare que la aprobación en los mismos términos en que hubieren sido ofrecidas las pruebas testimonial y documental produciría efectos puramente dilatorios en el juicio oral, dispondrá también que el respectivo interviniente reduzca el número de testigos o de documentos, cuando mediante ellos deseara acreditar unos mismos hechos o circunstancias que no guardaren pertinencia sustancial con la materia que se someterá a conocimiento del tribunal de juicio oral en lo penal”; no pudiendo sino concluir que la prueba ofrecida oportunamente por

los intervinientes, solo puede ser rendida y examinada en el juicio oral, pues las menciones del código apuntan en esa dirección.

Posteriormente, el artículo 277 letra e), que contiene las menciones que debe incluir el auto de apertura del juicio oral, establece que dicho auto deberá indicar “Las pruebas que deberán rendirse en el juicio oral, de acuerdo a lo previsto en el artículo anterior”, reiterándose con ello la idea anterior, esto es, que la oportunidad procesal para rendir la prueba es el juicio oral. Continúa dicho artículo diciendo que “El auto de apertura del juicio oral sólo será susceptible del recurso de apelación, cuando lo interpusiere el ministerio público por la exclusión de pruebas decretada por el juez de garantía de acuerdo a lo previsto en el inciso tercero del artículo precedente. Este recurso será concedido en ambos efectos”. Esto último reviste importancia, porque regula una oportunidad procesal para que un interviniente pueda impugnar el auto de apertura si considera que se ha prescindido de prueba relevante; sin embargo, el que se pueda reclamar no afecta el fondo de lo ya concluido en párrafos anteriores, pues la prueba en definitiva admitida o excluida será rendida igualmente en el juicio oral, en virtud del hecho de que la apelación concedida que procede por mandato de este artículo, es en ambos efectos.

Luego, el artículo 278 establece lo siguiente: “Nuevo plazo para presentar prueba. Cuando, al término de la audiencia, el juez de garantía comprobare que el acusado no hubiere ofrecido oportunamente prueba por causas que no le fueren imputables, podrá suspender la audiencia hasta por un plazo de diez días”. Luego, si se llega a dar el caso de que el juez de garantía considere que hay pruebas faltantes sin culpa del acusado, puede suspender la audiencia; ello significa que la misma audiencia será reprogramada, pero no modifica de manera alguna la estructura ya desprendida del análisis de los anteriores artículos.

Probablemente la norma más relevante para el caso estudiado es el artículo 296, en tanto regula precisamente la oportunidad para la recepción de la prueba, señalando que “La prueba que hubiere de servir de base a la sentencia deberá rendirse durante la audiencia del juicio oral, salvo las excepciones expresamente previstas en la ley. En estos últimos casos, la prueba deberá ser incorporada en la forma establecida en el Párrafo 9º de este Título.” De forma que se señala categóricamente la oportunidad procesal por excelencia de rendición de prueba, que es una consagración expresa de lo ya señalado por los artículos analizados anteriormente. Vale decir, sin embargo, que, por decisiva que sea su redacción, igualmente

deja espacio al análisis llevado a cabo; pues contempla la existencia de excepciones previstas expresamente en la ley y sin agotarlas.

Por su parte, el artículo 328, que regula el orden de recepción de las pruebas en la audiencia del juicio oral, dice que “Cada parte determinará el orden en que rendirá su prueba, correspondiendo recibir primero la ofrecida para acreditar los hechos y peticiones de la acusación y de la demanda civil y luego la prueba ofrecida por el acusado respecto de todas las acciones que hubieren sido deducidas en su contra”. De ello, se colige que la prueba ha de ser rendida en el juicio oral, a lo que han apuntado todos los artículos ya analizados. Confirmando lo anterior, también es posible colegir que solo las partes ofrecen prueba, y que no es posible decretarla de oficio por el juez, lo que resulta del todo lógico, en virtud de la función misma que desempeña el Ministerio Público en el proceso penal, como encargado de la acusación, y los fines de imparcialidad en el juzgamiento que buscó la reforma procesal penal.

El artículo 336, sobre la prueba no solicitada oportunamente, señala que “A petición de alguna de las partes, el tribunal podrá ordenar la recepción de pruebas que ella no hubiere ofrecido oportunamente, cuando justificare no haber sabido de su existencia sino hasta ese momento”, e inmediatamente agrega que “Si con ocasión de la rendición de una prueba surgiere una controversia relacionada exclusivamente con su veracidad, autenticidad o integridad, el tribunal podrá autorizar la presentación de nuevas pruebas destinadas a esclarecer esos puntos, aunque ellas no hubieren sido ofrecidas oportunamente y siempre que no hubiere sido posible prever su necesidad.” Como se aprecia, este artículo encuentra su símil en el artículo 63 bis de la Ley que Crea los Tribunales de Familia, ya analizada en capítulo I, apartado primero, referente al derecho de familia, concluyendo en definitiva que es una facultad que debe interpretarse restrictivamente por los numerosos requisitos exigidos en ambos artículos. En lo demás me remito a ese apartado.

Debemos considerar que, por texto expreso del artículo 338, una vez rendidas las pruebas, inmediatamente comienzan los alegatos finales y la clausura de la audiencia, y que en virtud del artículo 339, una vez que eso sucede “(...) los miembros del tribunal que hubieren asistido a él pasarán a deliberar en privado”

El artículo 340 resulta clave para dilucidar cómo se ha tratado la interrogante de este ensayo en el ámbito penal, pues señala “Convicción del tribunal. Nadie podrá ser condenado por delito sino cuando el tribunal que lo juzgare adquiriere, más allá de toda duda razonable, la

convicción de que realmente se hubiere cometido el hecho punible objeto de la acusación y que en él hubiere correspondido al acusado una participación culpable y penada por la ley; y en su inciso segundo agrega que “El tribunal formará su convicción sobre la base de la prueba producida durante el juicio oral.” Esto es de suma importancia, por cuanto en materias laborales, el juez tiene amplias facultades, en virtud de que está investido del impulso procesal de oficio y busca la verdad; mientras que en el proceso penal el juez no tiene esta carga procesal de buscar la verdad, sino que recae sobre el Ministerio Público o el querellante la labor de formar en el juez una convicción más allá de toda duda razonable, considerada suficiente para desvirtuar el principio de inocencia que reina en materia penal en nuestro ordenamiento. El punto es que no se vislumbra razón para sostener que debería el juez decretar pruebas que lo hicieren alcanzar una convicción más allá de toda duda razonable, teniendo en consideración que ese es trabajo del Ministerio Público o del querellante, y que, de otra parte, no es necesario decretar prueba para acreditar la inocencia del imputado, pues esta se presume. Estas diferencias entre el procedimiento laboral y el procedimiento penal, constituyen razones suficientes para considerar la regulación penal sólo como reseña y no como guía, justamente por esa fundamental diferencia.

### **3. La problemática en el Proyecto de Ley del Nuevo Código Procesal Civil**

A modo de antecedente, resulta útil dilucidar cómo cambiaría el panorama actual la aprobación y entrada en vigencia del Proyecto de Ley del Nuevo Código Procesal Civil, para saber si en ese cuerpo normativo existen herramientas que permitan responder a la interrogante aquí planteada, tomando en especial consideración la circunstancia de que se mantendrá la supletoriedad que actualmente tiene el Código de Procedimiento Civil. Al efecto, en el mensaje se señala, en el N° 8:

“Importancia del nuevo Código Procesal Civil. Supletoriedad. Sin duda, gran parte de la trascendencia de esta reforma radica en que el Código Procesal Civil es la norma supletoria de todo el ordenamiento procesal y, en consecuencia, a falta de regulación especial, sus reglas generales y los procedimientos son aplicables al resto de los procesos civiles regulados tanto dentro como fuera del Código, así como por remisión, también al proceso penal.

Debido a que los procesos de reforma a la justicia penal, laboral y de familia fueron abordados con anterioridad, la supletoriedad del actual Código de Procedimiento Civil se ha

visto notablemente mermada y ha devenido prácticamente inaplicable por resultar sus normas incompatibles con los nuevos procesos orales y los principios formativos que los inspiran, según ya se ha tenido oportunidad de referir.

De este modo, la adecuación del Código de Procedimiento Civil resulta esencial tanto a efectos de modernizar los procedimientos contemplados para la resolución de conflictos civiles y comerciales como también, para poder consolidar el resto de las reformas en curso”.

Lo citado deja en evidencia la intención del legislador de que este Código tenga una mejor y mayor aplicación supletoria con respecto al procedimiento laboral y a los demás procedimientos orales, superando el problema de incompatibilidad de principios formativos del procedimiento que se presenta actualmente, y haciendo que la aplicación supletoria encuentre mucho más sentido práctico, de forma que resulta más trascendental aún saber si este cuerpo normativo contiene referencias expresas al problema tratado en este ensayo.

En primer lugar, en virtud del mensaje mismo, podemos apreciar que se le confiere al juez un mayor protagonismo en el conocimiento de los asuntos, pues en aquel se señala: “En cuanto al impulso y dirección del proceso, el nuevo Código otorga un rol protagónico y activo al juez, pudiendo adoptar de oficio las medidas necesarias para su válido, eficaz y pronto desarrollo, de modo de conducirlo sin dilaciones indebidas, a la justa decisión del conflicto.

Por otra parte, se le confiere un mayor protagonismo en el conocimiento de los asuntos, dotándolo de la facultad de decretar, hasta la audiencia preliminar, diligencias de prueba para el esclarecimiento de la verdad de los hechos controvertidos, pero respetando siempre el derecho de defensa de las partes. Se ha estimado que la determinación de la verdad de los hechos sometidos a juzgamiento, es un presupuesto indispensable de una sentencia que resuelva el conflicto en forma justa y, por ello, no cabe escatimar a ese respecto la intervención del Juez”.

De manera que no cabe duda alguna que en el proyecto se contempla expresamente la posibilidad de que el juez decrete pruebas, sin embargo, en virtud del tenor literal de lo citado, tal facultad tendría un uso restringido a una oportunidad procesal, esto es, hasta la audiencia preliminar. Interesante resulta también el hecho de que, para hacer uso de esta facultad, la ley exija el respeto por el derecho de defensa de las partes, cosa que no se contempla actualmente en la legislación laboral, según se verá más adelante, pero que es de suma relevancia para efectos de garantizar un debido proceso con igualdad de armas.



Con respecto a la oportunidad de ofrecimiento de prueba que incluye el proyecto, según el mensaje del mismo sería en la demanda misma o en la contestación de aquella, pues señala: “Estamos convencidos de la necesidad de exigencia de la máxima seriedad y de reales fundamentos al momento de decidir el inicio de un proceso judicial, en razón de lo cual el Proyecto exige que el periodo de discusión comience por una demanda que no sólo deberá contener sus requisitos ya tradicionales, sino que además el actor, junto con acompañar la prueba documental de que disponga e indicar la identificación de los testigos y peritos que presentará a declarar en juicio, deberá señalar los demás medios de prueba de que piensa valerse, solicitando su diligenciamiento.

También deberá indicarse con claridad y precisión los hechos sobre los cuales recaerán las declaraciones de testigos y peritos, así como aquéllos que pretenderá demostrar con los demás medios de prueba. La sanción a la falta de ofrecimiento de prueba, será la imposibilidad de practicarse u ofrecerse medio de prueba alguno posteriormente, salvo respecto a hechos nuevos y otros casos excepcionales”. Así, la ley no solo estaría obligando al actor a indicar al tribunal los medios de prueba de que piensa valerse en el juicio, sino que además estaría sancionando gravemente la omisión de este requisito con la imposibilidad de valerse de dicha prueba con posterioridad. Igual sanción contempla en lo sucesivo con relación al demandado. Esta idea del mensaje se encuentra efectivamente recogida en el artículo 253 N° 4 del proyecto, que trata el contenido de la demanda, y exige “La exposición de cada uno de los hechos en que se funde el petitorio, la indicación de los medios de prueba con los cuales se acreditarán sus fundamentos y el derecho en que se apoya”, y también se consagra para el demandado en el 271 N° 3, con respecto a la contestación del demandado, que exige “La exposición clara y precisa de cada uno de los hechos que configuren las defensas y excepciones que se oponen a la demanda, señalando los medios de pruebas pertinentes con los cuales se pretende acreditarlos y el derecho en que se fundan”. De ello, se desprende claramente que la oportunidad procesal para ofrecer prueba no es sino la demanda en el caso del actor, y la contestación de la demanda, en el caso del demandado.

Con respecto a la estructura del procedimiento ordinario, también contemplará audiencias en su desarrollo; la audiencia preliminar y la de juicio. No obstante sí se considere una etapa discusoria previa por escrito. Por su parte, la dictación de la sentencia, por ejemplo, también es por escrito, de tal manera que no nos encontramos ante un juicio exclusivamente

oral. No obstante, con respecto al objeto de las audiencias, cabe señalar que la audiencia preliminar tiene por objetivo fijar el “objeto del litigio o cuestión controvertida y la determinación de los hechos que deberán ser probados; el saneamiento de cualquier vicio que pudiere afectar la validez del proceso judicial, la eventual conciliación a que pudiere arribarse en función de las proposiciones efectivas de bases de solución que habrá de presentar el tribunal, la determinación de los medios de prueba que se rendirán, y, por último, la citación a audiencia de juicio. En esta audiencia podrá rendirse, en casos excepcionales, prueba anticipada”. Como puede apreciarse, esta audiencia cumple la misma función que cumple la audiencia preparatoria en el procedimiento laboral, y para nuestros efectos, es la oportunidad procesal de determinación de la prueba a rendir. El mensaje continúa señalando que “La segunda audiencia, denominada ‘de juicio’, tendrá por finalidad la rendición de toda la prueba determinada en la audiencia preliminar y que no se haya rendido antes con carácter de anticipada y, excepcionalmente, la dictación de la sentencia”, pudiendo apreciarse que el objeto de la audiencia de juicio es la rendición de la prueba. En el mismo sentido el artículo 280, N°8, señala que “El tribunal determinará las pruebas que deberán rendirse en la audiencia de juicio al tenor de la propuesta de las partes en sus escritos principales y aquellas destinadas a acreditar las alegaciones complementarias y de hechos nuevos o desconocidos prevista en el artículo 276, que no hayan sido rechazadas de plano”. Esta idea se reitera en el N° 10 de la citada norma, precepto que señala que “Se excluirán de ser rendidas en la audiencia de juicio aquellas pruebas que se declaren inadmisibles en conformidad a lo dispuesto en el artículo 292. Las demás serán admitidas y se ordenará su producción en la audiencia de juicio respectiva”.

Sin lugar a dudas, la oportunidad procesal de rendición de prueba es necesariamente la audiencia de juicio; sin embargo tal idea ya enunciada indirectamente en los citados artículos tiene reconocimiento expreso y directo en el artículo 284, que señala: “Objetivo de la audiencia de juicio. En la audiencia de juicio deberá recibirse la prueba ordenada en la resolución que cita a juicio sin perjuicio de realizarse los demás actos procesales que autorice o disponga la ley”, así como también se encuentra recogida expresamente en el artículo 286 inciso segundo, en tanto dispone que “Salvo disposición legal en contrario, la prueba que hubiere de servir de base a la sentencia deberá rendirse durante la audiencia de juicio ante el

tribunal que conoce del proceso”, dejando claramente establecida la oportunidad procesal de rendición de prueba. Lamentablemente, no existen artículos de tal tenor en materia laboral.

Con respecto a la iniciativa probatoria, encontramos el artículo 288, disposición que señala que “Las partes podrán ofrecer los medios de prueba de que dispongan y solicitar al juez que ordene, además, la generación u obtención de otros de que tengan conocimiento y que no dependan de ellas sino de un órgano o servicio público, de terceras personas o de la contraparte, tales como documentos, certificaciones u otros medios aptos para producir fe sobre un hecho determinado”. E inmediatamente agrega que “Hasta antes del término de la audiencia preliminar, el tribunal, de oficio, podrá ordenar las diligencias probatorias que estime necesarias para el esclarecimiento de la verdad de los hechos controvertidos, respetando el derecho de defensa de las partes. En ejercicio de este derecho, las partes podrán solicitar, en el mismo acto, una contraprueba a la solicitada por el tribunal, conforme a lo previsto en el artículo 290”.

Este artículo es sumamente relevante para la interrogante principal planteada, en tanto regula específicamente la posibilidad de que el juez decrete pruebas y nos permite responderla positivamente respecto del nuevo código. Sin embargo, este no es el único aspecto de importancia del citado artículo, pues también deja en evidencia que el legislador ha preferido circunscribir tal posibilidad únicamente hasta antes del término de la audiencia preliminar, eliminando con esto las denominadas medidas para mejor resolver, y de paso también la incertidumbre que en materia laboral actualmente se produce. Por otra parte, el citado artículo resulta de sumo interés e importancia por el hecho de que expresamente exige al juez respetar el derecho de defensa de las partes al momento de decretar una prueba de oficio, cosa que, a pesar de su evidente necesidad y utilidad, no se encuentra actualmente consagrada de manera textual en el Código del Trabajo. De modo que este artículo viene a solucionar el problema de la posible infracción a la igualdad de armas que exige el debido proceso.

Finalmente, el artículo presenta además otro mérito, pues es posible apreciar que el legislador admite en el proyecto la posibilidad de que las partes soliciten una contraprueba a la prueba decretada por el tribunal, logrando garantizar efectivamente la bilateralidad de la audiencia y el derecho de litigar con igualdad de armas.

#### **4. La problemática en el derecho comparado**

Para efectos de ilustrar la importancia de la problemática planteada y sus posibles soluciones, es importante recurrir al derecho comparado, en especial al más cercano a nuestra tradición jurídica, como lo son los países vecinos de Sudamérica y España, por su gran influencia en nuestra legislación, con excepción de aquellos países de habla no hispana y de Argentina, por su sistema normativo de tipo federal.

La legislación laboral española consagra expresamente la posibilidad de decretar la prueba de oficio por parte del juez laboral con posterioridad al juicio y dentro del plazo para dictar sentencia, en el marco de las llamadas “diligencias finales”. En efecto, el artículo 88 de la Ley de Procedimiento Laboral de España, ubicado en el Capítulo II del Título I del Libro II sobre el juicio ordinario, declara en su inciso primero: “1. Terminado el juicio, dentro del plazo para dictar sentencia, el juez o tribunal podrá acordar la práctica de cuantas pruebas estime necesarias, como diligencias finales, con intervención de las partes y en la forma establecida para las pruebas de su clase. En la misma providencia se fijará el plazo dentro del cual haya de practicarse la prueba, que no excederá de veinte días, o se señalará comparecencia para la práctica de la misma y valoración por las partes del resultado. De no haber señalado comparecencia, el resultado de la diligencia final se pondrá de manifiesto durante tres días a las partes en la oficina judicial para alegaciones sobre su alcance e importancia, salvo que pueda darse traslado por vía telemática a los mismos fines y por igual plazo”. Por su parte, los incisos 2º y 3º se ponen en el caso de que las diligencias decretadas no se lleven a cabo.

Es del caso mencionar, que las diligencias finales no solo se encuentran en el procedimiento laboral, sino también en la Ley de Enjuiciamiento Civil de España, equivalente a nuestro Código de Procedimiento Civil, artículo 435. Este Código, al igual que el nuestro, tiene carácter supletorio para los distintos procesos, incluido el laboral. Lo anterior muestra que para el legislador español esta norma tiene gran importancia y de ahí que se haya establecido como una norma de aplicación general, aunque según la Ley de Enjuiciamiento Civil, su formulación es distinta.

Respecto a esta institución, la doctrina ha dicho que “estos preceptos (...) confieren al Órgano Judicial la facultad de poder practicar de oficio cuantas pruebas estime necesarias,

pero no aportar hechos”<sup>1</sup>, y también hace mención a la jurisprudencia diciendo: “La sala Cuarta del Tribunal Supremo en sentencia de 23 de abril de 1998, en esta materia, nos dice, que: ‘Conocida es la doctrina jurisprudencial constante referente a los poderes del órgano jurisdiccional para acordar libremente las diligencias para mejor proveer, si bien, una vez acordadas, en su desarrollo y ejecución han de ajustarse a las normas reguladoras de las mismas (v. S.T.C.T. 24-octubre-1983), de manera que acordada una diligencia, su práctica se convierte en obligatoria para el juzgador y su incumplimiento determina nulidad de actuaciones (v. entre otras, S.T.S. de 2 de Julio 86)’”<sup>2</sup>.

La Nueva Ley Procesal de Trabajo de Perú menciona la prueba de oficio en su artículo 22, el que versa como sigue: “Excepcionalmente, el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación. Esta decisión es inimpugnable. Esta facultad no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación. La omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia”.

En Colombia, el Código de Procedimiento Laboral se refiere a las pruebas de oficio en su artículo 54, señalando que: “Además de las pruebas pedidas, el Juez podrá ordenar a costa de una de las partes, o de ambas, según a quien o a quienes aproveche, la práctica de todas aquellas que a su proceso sean indispensables para el completo esclarecimiento de los hechos controvertidos”. Esta formulación, como salta a la vista, tiene similitudes con la chilena y no se hace cargo de la cuestión que analizo en esta memoria.

En Ecuador, el Código General de Procesos, que unifica todos los procedimientos no civiles y entre ellos el laboral, en el inciso final del artículo 139 declara que “la práctica de la prueba será de manera oral en la audiencia de juicio. Para demostrar los hechos en controversia las partes podrán utilizar cualquier tipo de prueba que no violente el debido proceso ni la ley”. Por su parte, el artículo 168 consagra la prueba para mejor resolver, expresando que: “La o el juzgador podrá, excepcionalmente, ordenar de oficio y dejando expresa constancia de las razones de su decisión, la práctica de la prueba que juzgue necesaria

---

<sup>1</sup> BOTANA LÓPEZ, José María, “*Prueba y diligencias para mejor proveer*”, en Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales N°28, Madrid, España, 2001, p. 94. Versión web: [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/28/estudio4.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/28/estudio4.pdf) (Última consulta: 23.05.17).

<sup>2</sup> *Ibíd.*, p. 95.

para el esclarecimiento de los hechos controvertidos. Por este motivo, la audiencia se podrá suspender hasta por el término de quince días”. De las normas anteriores se deduce que la prueba en el juicio ordinario general de Ecuador, que incluye al laboral, se practica en la audiencia de juicio, incluso aquella decretada de oficio por el juez como medida para mejor resolver. El precepto anterior, además, parece significar que la última instancia para decretar prueba de oficio por el juez, es esta.

En Uruguay, la ley de abreviación de los procedimientos laborales contempla un procedimiento ordinario con una audiencia única en su capítulo IV, el que contiene el artículo 13 sobre el diligenciamiento de la prueba, que expresa: “Dentro de las cuarenta y ocho horas de recibido el escrito de contestación de demanda o de traslado de las excepciones al actor, el Tribunal fijará el objeto del proceso y de la prueba, se pronunciará sobre los medios probatorios y ordenará el diligenciamiento de la que corresponda, instrumentando todo lo que sea necesario para agotar su producción en la audiencia única”. Esta ley laboral especial no contempla medidas para mejor resolver, pero el Código General del Proceso, en el capítulo IV sobre los procedimientos posteriores a la prueba, en su artículo 193.2 establece las diligencias para mejor proveer en los siguientes términos: “El tribunal podrá disponer, en el mismo acto en que efectúe ese anuncio o durante el plazo para dictar sentencia, diligencias para mejor proveer, debiendo dejar expresa constancia de las razones por las cuales no dispuso su diligenciamiento de oficio durante el trámite del proceso. Las partes podrán solicitar, a modo de contraprueba, diligencias complementarias de las dispuestas por el tribunal, el cual resolverá sin otro trámite y sin perjuicio del recurso de apelación diferida, si se violan las garantías del contradictorio y del derecho de defensa. El tribunal de segunda instancia, si considera que mediante dicha prueba se ha alterado gravemente el principio de igualdad de las partes en el proceso, podrá disponer las medidas complementarias que entienda adecuadas para asegurar el respeto de dicha igualdad y del derecho de defensa en juicio”. Por su parte, el artículo 194 del mismo código regula lo que sucede sobre los plazos para dictar sentencia una vez decretadas las diligencias para mejor proveer: “194.1 En todo caso, se convocará a audiencia para dictar sentencia, que deberá realizarse dentro de treinta días de dispuesta la medida, aun cuando no se haya diligenciado la prueba requerida para mejor proveer o la solicitada por las partes a título de complemento de aquélla. 194.2 El tribunal deberá disponer todo lo necesario a efectos de posibilitar que la producción de las probanzas dispuestas para

mejor proveer sean incorporadas con la debida antelación a la audiencia final. En dicha audiencia, se diligenciará la prueba que fuere recibida en la misma, se oirá a cada parte por diez minutos improrrogables y se pronunciará la sentencia acompañada de sus fundamentos, salvo que las medidas para mejor proveer hubieran sido dispuestas antes del término del plazo previsto en el artículo 203.3, en cuyo caso podrá prorrogarse su dictado dentro del que restare”.

En Paraguay, el artículo 224 de la Ley que Sanciona el Código Procesal del Trabajo, ubicado en el capítulo III de la sentencia, establece que la sentencia se dictará dentro de los ocho días contados luego de la providencia “autos para sentencia”. Agrega que si se ordenare alguna diligencia para mejor proveer, no se contarán en el término señalado, los días que se emplearen en el cumplimiento de la misma.

En Venezuela, en el capítulo IV del Procedimiento de Juicio, artículo 160, se regula la prueba decretada de oficio por el juez de la siguiente forma: “El juez de juicio podrá ordenar, a petición de parte o de oficio, la evacuación de cualquier otra prueba que considere necesaria para el mejor esclarecimiento de la verdad; también podrá dar por terminados los actos de examen de testigos, cuando lo considere inoficioso o impertinente”. Si bien la norma no explicita la oportunidad en la que se podrá decretar esta prueba, por su ubicación en el código, entre el articulado respectivo a la audiencia de juicio, se puede deducir que su aplicación no se extiende más allá de ésta.

En Bolivia, el Código Procesal del Trabajo es claro en esta materia, ya que en su artículo 157 expresa: “Aún vencido el término probatorio y dentro del plazo para dictar sentencia, el Juez podrá acordar para mejor proveer la práctica de cuantas pruebas estime necesarias. Si la diligencia consiste en la confesión judicial o en pedir algún documento a una parte, y ésta no comparece o no lo presenta en el plazo que se haya fijado, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada”.

## **5. Sobre los principios formativos del procedimiento laboral en general**

El procedimiento laboral se encuentra enmarcado dentro de una serie de principios fundamentales que lo guían, informan y limitan. Estos principios pueden ser entendidos como "aquellas ideas básicas que constituyen la razón o causa del mismo (proceso) que configuran

su propia idiosincrasia o determinan su finalidad, siendo unos comunes al proceso, sin adjetivar, como factores o elementos consustanciales a la propia institución y sin los cuales ésta no es posible, y otros, más técnicos o específicos, de la rama o variedad a la que el proceso de refiere, de modo que marcan la diferencia respecto de las otras especialidades, en función de su presencia o ausencia o de la intensidad con que hacen patente la primera"<sup>3</sup>.

Encontramos en la ley muchas referencias textuales a dichos principios en general y a la gran importancia que revisten en este ramo. Por ejemplo, podemos citar el artículo 432 del Código del Trabajo, que señala que la aplicación supletoria de los libros I y II del Código de Procedimiento Civil no procede cuando la misma es contraria “a los principios que informan este procedimiento”. También encontramos el artículo 459 del mismo cuerpo legal, que, regulando contenido de las sentencias definitivas, en su numeral 5 señala que los “principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda” deben ir expresados en el mismo. A su vez, el artículo 465 relativo al cumplimiento de las sentencias señala, nuevamente, que la aplicación supletoria del Título XIX del Libro Primero del Código de Procedimiento Civil sólo es válida cuando “no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral”.

Disposiciones de este tipo se repiten constantemente en el Código del Trabajo, dejando claro que en materia laboral los principios informativos del procedimiento son un asunto de fundamental importancia.

### **5.1. El principio de la inmediación**

De acuerdo al principio de inmediación “habrá un contacto y relación directa, personal, entre el juez y las partes y los otros actores del proceso (...). Las audiencias deberán desarrollarse en su totalidad ante la presencia física del juez de la causa, el que las presidirá. Regla general: No podrá entonces delegar su ministerio, bajo sanción de ‘nulidad insaneable’ de las actuaciones y de la audiencia misma, la que deberá declarar el juez de oficio o a

---

<sup>3</sup> LUENGO MILLÁN, Miguel y RABANACK CARBAJO, Pedro, “*Los Principios Inspiradores del Proceso Laboral*”, Madrid, España, 1991, p. 5; en OTÁROLA QUINTANA, Paulo. “*Los principios formativos del proceso y el rol del juez en el proceso laboral chileno*”. Ponencia de la Primera Jornada Chileno-Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo, Uruguay, 2008.



petición de parte. Esta infracción, ya lo veremos, podrá incluso dar lugar a una casación de forma de oficio”<sup>4</sup>.

Al efecto, el inciso primero del artículo 427 del Código del Trabajo declara: “Las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio. El incumplimiento de este deber será sancionado con la nulidad insaneable de las actuaciones y de la audiencia, la que deberá declarar el juez de oficio o a petición de parte”.

Se ha dicho por la doctrina que “Como consecuencia de este principio, hay un acercamiento entre el órgano jurisdiccional y las alegaciones de las partes y la práctica de prueba. El juez recibe, de primera mano, no sólo los argumentos de las partes y las pruebas practicadas, sino que también las sensaciones de dichos argumentos y pruebas, tal y como las presentan los propios interesados”<sup>5</sup>.

Como es apreciable, este principio no afecta directamente en la cuestión de si es o no posible decretar prueba después de la audiencia de juicio de oficio por el juez, pero es un principio que deberá respetarse en caso de que se determinara que es posible. En la afirmativa habría que continuar con la tramitación de esta prueba frente al mismo juez de la causa, quien debe ser el mismo que dicte sentencia, de acuerdo al artículo 460 del mismo cuerpo legal.

## **5.2. El principio de bilateralidad de la audiencia**

Sobre este principio se ha dicho que “El principio de bilateralidad de la audiencia significa que en todo procedimiento, las partes en general y el sujeto pasivo, en particular tienen derecho a saber que existe un procedimiento en su contra y la posibilidad de ser oídas. (...) Por la aplicación de este principio no se pretende la intervención compulsiva de las partes, ni es tampoco necesario que ellas sean realmente oídas, sino que exista la posibilidad de igual acceso al ejercicio de sus facultades en el proceso. (...) Por eso se señala que hoy en día, se cumple con este requisito brindado a la otra parte la ocasión para ser oída. Las partes son libres de ejercer o no las facultades que se otorgan en el proceso. Si se da la posibilidad de igual acceso al procedimiento y esta no es ejercitada, ello no importa que por esa circunstancia

---

<sup>4</sup> SILVA MONTES, Rodrigo, “*Manual de derecho Laboral*”, tercera edición, Editorial Jurídica, Santiago, Chile, 2009, p.18.

<sup>5</sup> OTÁROLA, Ob. Cit., p. 6.

se prive al proceso de su inspiración en el principio de la bilateralidad de la audiencia (por ejemplo Rebellúa en la contestación de la demanda)”<sup>6</sup>.

El principio de bilateralidad de la audiencia se activa con las notificaciones, de manera que informadas las partes de las actuaciones del otro y las resoluciones del tribunal, pueden posteriormente hacer valer sus derechos y ser oídas, para lo que cuentan con medios procesales tales como traslados o reposiciones.

Este principio no afecta para dilucidar la cuestión principal de esta memoria de prueba; sin embargo, de concluirse que la respuesta es afirmativa, habría que respetar este principio, lo que se traduciría en otorgar a las partes afectadas la posibilidad de hacer valer sus descargos respecto de la diligencia probatoria, por ejemplo, con la dictación de traslado o la interposición de recursos respecto de la prueba decretada de oficio por el juez.

### **5.3. El principio de buena fe**

El principio de buena fe hace referencia a un estándar de conducta debido que deben cumplir las partes a lo largo del proceso. Faculta en algunas situaciones al juez para actuar y velar por la observancia de tal principio.

Al respecto, señala el profesor Maturana que “El principio de la probidad es aquel que establece que el proceso es una institución de buena fe, dentro del cual las partes deben actuar respetando la honorabilidad y lealtad que supone la labor forense, no permitiéndose que éste sea utilizado dolosamente por la o las partes, para lograr objetivos lícitos”<sup>7</sup>.

El artículo 430 del Código del ramo, en conjunto al artículo 427, consagra este principio en los siguientes términos: “Los actos procesales deberán ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias. El juez podrá rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias. Se entenderá por actuaciones dilatorias todas aquellas que con el sólo objeto de demorar la prosecución del juicio sean intentadas por alguna de las partes. De la resolución que declare como tal alguna actuación, la parte afectada podrá reponer para que sea resuelta en la misma audiencia”.

---

<sup>6</sup> MATURANA MIQUEL, Cristián, “Plazos, actuaciones judiciales, notificaciones, resoluciones judiciales y el juicio ordinario conteniendo la teoría general de la prueba”, en Apuntes de clase para el curso de Derecho Procesal II, de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, 2012, p. 170

<sup>7</sup> *Ibíd.*, p. 209.

El principio de buena fe es un mandato para las partes del proceso laboral y no para el juez laboral. En este sentido, aunque el juez debe respetar el principio en comento, no está obligado por él, de manera que no parece tener injerencia en la cuestión de la procedencia de la prueba de oficio después de la audiencia de juicio.

## **CAPITULO II:**

### **RAZONES PARA CONSIDERAR PROCEDENTE LA ACTIVIDAD PROBATORIA CON POSTERIORIDAD A LA AUDIENCIA DE JUICIO ORAL**

#### **1. El principio de impulso procesal de oficio**

Entre los principios formativos del procedimiento, encontramos el de la actuación procesal de oficio, principio que se encuentra expresamente consagrado en el artículo 425 del Código del Trabajo.

En palabras de Paulo Otárola Quintana, “de acuerdo al Principio de Impulso Procesal de Oficio el proceso es impulsado desde su inicio hasta su terminación por el juez. Le incumbe al juez cuidar el adelanto del procedimiento mediante emplazamientos, producción de prueba, etc.”<sup>8</sup>. Para este autor, además, el principio de impulso procesal de oficio contiene a su vez otros dos principios que intentan resolver dos interrogantes respectivamente: quién inicia e introduce al proceso los hechos que serán objeto de prueba, por un lado, y quien introduce la prueba en el proceso, por otro. De manera que, para responder a tales interrogantes, habrá que distinguir, en primer lugar, entre el principio dispositivo y el principio inquisitivo, y en segundo lugar, entre el principio de aportación de parte y el de aportación de oficio. A juicio del autor, “en el actual Proceso Laboral chileno rige el Principio Dispositivo pues éste se inicia por la demanda de parte (art. 446), sin perjuicio de que en el procedimiento especial de cumplimiento de sentencia pudiese estimarse que opera el de oficialidad”<sup>9</sup>. Por su parte, y con respecto a la aportación de la prueba, destaca a lo largo del procedimiento las fuertes facultades de aportación de prueba de oficio y de restricción de la prueba ofrecida por las partes.

Se ha dicho respecto de la importancia de este principio, que “el papel del juez como rector del proceso es uno de los cambios más importantes que diferencia al nuevo procedimiento del anterior, que descansaba en la iniciativa de las partes. Se le conceden al juez diversas facultades, tendientes todas a la celeridad como a la eficacia del procedimiento y,

---

<sup>8</sup> OTÁROLA, Ob. Cit., p.3.

<sup>9</sup> *Ibíd.*

tendientes además, a que conozca de todos antecedentes de hecho que permitan llegar a una convicción formada de acuerdo a las pruebas aportadas o requeridas. Es en atención a las amplias facultades que la ley le otorga al juez, que se plantean más bien como un deber-poder, de forma genérica, y no tan sólo como las posibilidades del juez libre de toda obligación, pues ‘de poco sirve la previsión normativa, si el juez se abstiene de hacer uso de las facultades conferidas’”<sup>10</sup>.

También se ha dicho que “la concurrencia de bienes jurídicos de relevancia social hace necesario que las actuaciones del juez sean más que contemplativas. El juez ha de dirigir activamente el proceso con el objeto de tutelar el interés público en la justicia social. El mero impulso de parte, puede no ser suficiente cuando entran en juego valores que trascienden a las mismas”<sup>11</sup>.

Por su parte, existe un sector de la doctrina que considera que el impulso procesal de oficio es una facultad casi sin límites que tiene sus propios peligros en el proceso laboral. En efecto, se ha dicho que “en el proceso laboral oral, se establece como principio el impulso procesal de oficio (art. 425 del Código del Trabajo) y a lo largo de las normas procedimentales, se contemplan además una serie de normas que habilitan al juez a disponer de oficio lo que le parezca pertinente, sin más restricciones que los recursos que tienen las partes en las audiencias o fuera de ellas, facilitando lo que hemos llamado la adquisición del proceso por parte del juez, toda vez que sus poderes públicos explícitos son tan exorbitantes, que pueden llegar incluso al punto (impresentable) de sustituir a las partes”<sup>12</sup>.

A propósito de este principio y su manifestación a lo largo del Código de Trabajo, encontramos un categórico artículo 432, facultando al Juez para “adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias”. El término empleado por el legislador, esto es, “las medidas necesarias”, deja claro que no nos encontramos ante medidas taxativamente señaladas; muy por el contrario, cualquier razón que quepa dentro de la genérica descripción entendida como “necesaria”,

---

<sup>10</sup> NORAMBUENA CÁRDENAS, Paloma, “*Principios formativos en el nuevo procedimiento laboral*”, Memoria de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Santiago, Chile, 2007, pp. 46-47.

<sup>11</sup> DELGADO CASTRO, Jordi, “*Principios del nuevo procedimiento laboral chileno*”, en Revista de Derecho de la Universidad Católica de Temuco, Año 9, Número 9, Temuco, Chile, 2008, p. 72.

<sup>12</sup> PALOMO VÉLEZ, Diego y MATAMALA SOUPER, Pedro, “*Juez y parte. El compromiso espiritual del juez en el interrogatorio de testigos en el juicio laboral oral y sus necesario límites*”, en Revista Ius et Praxis, Año 17, N° 2, Talca, Chile, 2011, p. 500.

puede ser adoptada por el Tribunal, y esto mismo podría ser de oficio o a petición -fundada, claro está- de parte si el Tribunal lo considera; recordando que su facultad en la materia es muy amplia.

En este sentido encontramos el artículo 429 del Código del Trabajo, precepto que establece que el Juez Laboral “Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes”.

Conviene precisar que respecto a este artículo la doctrina ha dicho que “esta potestad debiera limitarse al menos en estos aspectos<sup>54</sup>: i) que la prueba practicada por el juez se limite a los hechos controvertidos o discutidos por las partes; ii) la necesidad de que consten en el proceso las fuentes de prueba sobre las cuales tendrá lugar la actividad probatoria del juez, y iii) el respeto, en todo momento, del principio de contradicción y el derecho de defensa que cualquier litigante posee en el desarrollo de la prueba, permitiéndole proponer nuevas pruebas y, evidentemente, participar de toda la actividad probatoria. El fundamento de estos límites radica en entender que la potestad probatoria (oficiosa) no puede nunca llegar a ser sustitutiva de la actividad de las partes, sino sólo marginal y complementaria, esto es, solamente utilizada cuando no resulta suficiente la propuesta probatoria de ellas”<sup>13</sup>.

De la ubicación que tiene este artículo en el Código, es dable concluir que no está restringiendo su aplicación a la audiencia preparatoria o de juicio, pues está ubicado en el Párrafo 1º, “De los Principios Formativos del Procedimiento”, mientras que la normativa que regula las audiencias, tanto preparatoria como de juicio, es muy posterior en el Código, y se encuentra en el Párrafo 3º, esto es, “Del Procedimiento de Aplicación General”; lo que podría llevar a pensar que cuando el legislador señala que el Juez está facultado para decretar las pruebas necesarias, no está enmarcando dicha facultad en el contexto de las dos audiencias del procedimiento; de lo contrario, encontraríamos dicho precepto en el Párrafo que regula el Procedimiento de Aplicación General, y no en el Párrafo que consagra los Principios que informan el Procedimiento.

Siguiendo con la idea, debemos entender al Juez en materia laboral como un director del proceso. En el artículo 429 del Código del Trabajo se establece que “El tribunal, una vez

---

<sup>13</sup> PALOMO VÉLEZ, Diego y MATAMALA SOUPER, Pedro, “*Prueba, intermediación y potestades en el proceso laboral: observaciones críticas y apelación al equilibrio*”, en Revista de derecho de la Universidad Católica del Norte, Año 19, N°2, Coquimbo, Chile, 2012, p. 257. Versión web en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532012000200008> (Última consulta: 21.06.17).

reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes (...). Son, como se aprecia con claridad del artículo transcrito, facultades amplias, que nos podrían llevar a concluir que el Juez laboral puede decretar la actividad probatoria, aún después de la audiencia de juicio. Si esta afirmación es considerada conjuntamente con los principios de búsqueda de la verdad y primacía de la realidad, se podría pensar el juez no sólo puede decretar prueba, sino que, si ello fuera necesario en virtud de la búsqueda de la verdad material, o si con aquello se evitarán fraudes o la nulidad del juicio, debería hacerlo.

Es manifiesto que el impulso procesal de oficio reviste mucha importancia en materia laboral, teniendo en especial consideración el rol dado al juez por el legislador: como se señaló, el juez es concebido como el “director” del proceso, entendiéndose que tiene en este sentido facultades muy amplias y diversas.

Una expresión del principio de impulso procesal de oficio se encuentra en “las facultades que se le han reconocido en orden a –como ya se ha señalado- esclarecer la verdad de los hechos discutidos en juicio, por lo que no obstante la obligación de parte de acreditar los enunciados de hecho que ha formulado en juicio, se le ha reconocido además al juez aquella facultad que tiene por objeto el esclarecimiento de los mismos, como es el caso de la que lo autoriza para decretar pruebas aun cuando no las hayan ofrecido las partes”<sup>14</sup>. Como queda de manifiesto, el impulso procesal de oficio se manifiesta, entre otras cosas, en la posibilidad que tiene el juez de decretar pruebas con el fin de alcanzar el convencimiento en su fuero interno, que en definitiva será el que lo llevará a dictar sentencia en uno u otro sentido.

No obstante lo anterior, no puede olvidarse que los principios que guían y forman el procedimiento laboral han sido concebidos bajo el alero del garantismo jurídico, prescindiendo en parte de formalismos, dándole así preponderancia a lo que el juez considera justo (en su consciencia), por sobre lo formalmente justo. Ello lleva a considerar la necesidad de ciertas pruebas aptas para lograr el grado de convicción necesario en el fuero interno del juez, para que este falle con plena seguridad de estar haciéndolo en la dirección correcta, y habiendo tenido en consideración todos los medios de que se podía disponer. No se puede olvidar que el

---

<sup>14</sup> ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE, “*Manual de Juicio del Trabajo*”, Primera edición, LOM Ediciones, Santiago, Chile, 2008, p. 59.

juez tiene amplias facultades, también en materia probatoria, y que si decide ejercerlas en aras de una mayor seguridad y justicia para encontrar la verdad material detrás de los hechos, no estará más que actuando dentro del marco legal establecido por la consagración expresa del principio de impulso procesal de oficio. En este mismo sentido, Raúl Fernández Toledo señala que “hay que tener presente, que en la proposición de fuentes de pruebas, hay una especie de colaboración entre el magistrado y las partes, dado que las partes son las primeras en proponer pruebas, y solo cuando estas son insuficientes el magistrado puede decretar otras de oficio”<sup>15</sup>. Esta idea de colaboración deja al juez en una posición activa en materia probatoria, mientras que es su deber llevar a cabo toda diligencia que pueda estimarse razonablemente necesaria, siempre en aras de la obtención de la verdad; y para ello es sumamente razonable y conveniente que el mismo pueda colaborar con las partes en la obtención de las pruebas suficientes; en otras palabras, es necesario que el juez tenga un rol activo, que garantice efectivamente que ningún medio de prueba que pueda ser necesario para alcanzar la verdad quede fuera del procedimiento, pues no se puede obviar que es una necesidad latente que cuando el juez emita su sentencia, no guarde dentro de sí sentimientos y pensamientos de duda, incertidumbre o confusión. Es necesario que esté seguro, y si para ello debe ejercer facultades que le permiten decretar nueva actividad probatoria, incluso posterior al juicio oral, si es que las dudas aún le subsisten, o si las pruebas no existían, o si no llegaron a tiempo por causas diferentes a la negligencia, en virtud del principio de impulso procesal de oficio considerado aisladamente, debería decretarlas, pues prohibir esto sería atentar en contra de los mismos principios que aseguran que el procedimiento laboral busca la verdad real por sobre la material, que se basa en el garantismo, que en todo el reina la buena fe procesal, y que busca la protección de derechos que se consideran fundamentales.

## **2. La búsqueda de la verdad y la primacía de la realidad**

Sobre el principio de la búsqueda de la verdad, decimos que en virtud del mismo, el procedimiento laboral busca hacer prevalecer el fondo sobre las formas, para llegar a alcanzar una verdad material, real, en vez de una verdad formal. Respecto de su importancia se ha dicho por la doctrina que “Es del todo beneficioso que se implique directamente el juzgador en

---

<sup>15</sup> FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl, “*Las Facultades y deberes del juez en materia probatoria en el proceso laboral, análisis crítico*”, Thomson Reuters Puntotex, Santiago, Chile, 2011, p. 37.



la búsqueda de la verdad material. Esta circunstancia aumenta la convicción del juzgador a la hora de emitir su fallo. Con el valor añadido de que la apreciación personal puede arrojar datos ocultos en una declaración escrita, distante o tomada por otro. Tan importante como lo que las partes o los testigos puedan decir, es el cómo lo dicen, en qué dudan y qué pueden significar sus gestos o sus silencios”<sup>16</sup>

Para lograr este cometido, el juez laboral cuenta con facultades muy amplias, como ya se señaló, resultando así que el principio de búsqueda de la verdad y el principio de impulso procesal de oficio, ya tratado, funcionan de forma complementaria para estos efectos. En virtud de aquel, si una determinada actividad probatoria resulta necesaria, bajo la idea de obtener la verdad real que se esconde en el proceso, el juez no sólo está facultado por la ley para decretarla; sino que estaría bajo el deber de hacerlo, teniendo en especial consideración para estos efectos la función tutelar y garantista que cumple el mismo procedimiento laboral en la sociedad, ya que la verdad no puede quedar oculta por razones relacionadas con formalismos procesales. Es inconcebible que eso suceda, pues hablamos de derechos fundamentales. Si tenemos en cuenta la importancia de este principio y la manera en que se complementa con el impulso procesal de oficio, vemos que podría considerarse lógico y justo que el juez pueda decretar pruebas que lo ayuden no solo a alcanzar el mayor convencimiento que se pueda, sino además, y en la medida de lo razonable, a llegar a la verdad real del proceso.

Es así como del análisis del principio de búsqueda de la verdad se sigue que es efectivamente posible para el juez decretar pruebas; y todo esto sin restringir su oportunidad procesal a la audiencia de juicio, sino extendiéndola a toda vez que se estime necesario, pues los principios se aplican de manera transversal en el procedimiento laboral, teniendo eficacia y vigencia en todo su desarrollo.

A la misma conclusión podría llegarse si consideramos el principio de primacía de la realidad. De aquel podemos decir que, “entre los principios imperantes en materia del Derecho del Trabajo, y que sirven de inspiración al derecho positivo en esta rama, se encuentra el de la primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”

---

<sup>16</sup> DELGADO, Ob. Cit., p.71.

Este principio no deja lugar a dudas acerca de las prioridades del legislador, en tanto manifiesta expresamente la preferencia que debe tener aquello que se aprecia en los hechos, aun cuando entre en directa contradicción con los documentos o acuerdos. Debemos entender que el juez no tiene un rol pasivo frente a la actividad probatoria, ni la aprueba en virtud de su formalidad y cumplimiento de requisitos procesales, sino que tiene un rol activo: el juez la analiza y cuestiona, poniéndola en contraste con lo que aprecia en los hechos, y luego adopta su decisión. Una razón más para estimar que lo que se busca en el procedimiento es la verdad real por sobre la formal y que el juez está facultado para adoptar las medidas necesarias para encontrarla, incluyéndose expresamente en la ley la de decretar pruebas cuando las que hay son insuficientes, lo cual ocurre en el artículo 429 inciso primero del Código del Trabajo; de forma que el análisis de estos principios llevaría a una respuesta positiva acerca de la procedencia de la actividad probatoria con posterioridad a la audiencia de juicio oral, pues, como se señaló, los principios se aplican de manera transversal en el procedimiento laboral, teniendo eficacia y vigencia en la totalidad de su desarrollo, en consideración, fundamentalmente, a su especial carácter tutelar.

### **3. La aplicación supletoria de las normas del libro I y II del Código de Procedimiento Civil al procedimiento laboral**

Aplicar de forma supletoria las normas del Código de Procedimiento Civil al proceso laboral está en perfecta concordancia con las reglas contenidas en el Código del Trabajo.

Para afirmar lo anterior, encontramos el artículo 432 del Código del Trabajo, que señala que en las materias no reguladas por dicho Código o leyes especiales, son “aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento. En tal caso, el tribunal dispondrá la forma en que se practicará la actuación respectiva.” Por su parte, el Código de Procedimiento Civil, en su artículo 3º, señala que “Se aplicará el procedimiento ordinario en todas las gestiones, trámites y actuaciones que no estén sometidos a una regla especial diversa, cualquiera que sea su naturaleza. Luego, de la lectura de ambas normas, es posible apreciar que el procedimiento ordinario encuentra aplicación en el procedimiento laboral de forma supletoria, siempre que su aplicación no contradiga los principios formativos de dicho procedimiento.

En este punto, cabe destacar la existencia de ciertos preceptos contenidos en el Código de Procedimiento Civil, que llevarían a considerar que, como sucede en el procedimiento ordinario, ciertas diligencias probatorias pueden decretarse en cualquier momento que esté comprendido dentro del plazo para dictar sentencia; esto es justamente lo que sucede con las denominadas “medidas para mejor resolver” contempladas en el artículo 159 del C.P.C.

Aquí encontramos el primer indicio de que el término probatorio ordinario (asimilable en el procedimiento laboral a la audiencia de juicio oral) no es la única oportunidad procesal para decretar prueba: el juez del juicio ordinario puede decretar medidas para mejor resolver. Asimismo, hemos de recordar que el juez laboral tiene notoriamente más facultades que el juez del juicio oral. Cabe preguntarse entonces que, si el juez del juicio ordinario puede hacer tal cosa, ¿no podría el juez laboral, entendido como director del procedimiento, hacerlo también?

Encontramos en este mismo sentido el artículo 266 del Código de Procedimiento Civil, que establece el impulso procesal de oficio, el cual, como se señaló en el punto anterior, es un principio ampliamente consagrado en materia laboral. Para el caso del juicio ordinario, el juez ordena agregar medios probatorios y los decreta con el mérito de su pertinencia. En el procedimiento laboral, se hace con el mérito de su necesidad. Existe la misma razón de fondo, y a igual razón, debe existir la misma ley.

Para afirmar lo anterior, es menester también recordar la función cautelar del proceso, el rol del juez en el mismo, y la amplitud de facultades con que cuenta a la hora de actuar en el procedimiento, entendiéndose ahora como un ente con mucho más poder de dirección y de decisión, y configurándose como un juez activo, interesado en su función cautelar, responsable, y facultado expresamente por la ley para “adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias” (artículo 430 del Código del Trabajo), así como para decretar “las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes” (artículo 429 del Código del Trabajo).

### CAPITULO III:

## RAZONES PARA CONSIDERAR IMPROCEDENTE LA ACTIVIDAD PROBATORIA CON POSTERIORIDAD A LA AUDIENCIA DE JUICIO ORAL

### 1. La preclusión procesal y el debido proceso

La preclusión procesal se encuentra consagrada en nuestro ordenamiento en el artículo 78 del Código de Procedimiento Civil, que señala “Vencido un plazo judicial para la realización de un acto procesal sin que éste se haya practicado por la parte respectiva, el tribunal, de oficio o a petición de parte, declarará evacuado dicho trámite en su rebeldía y proveerá lo que convenga para la prosecución del juicio, sin certificado previo del secretario.”. La preclusión procesal ha sido definida por el jurista Chiovenda como “la pérdida, extinción o caducidad de una facultad procesal que se produce por el hecho de no haberse observado el orden señalado por la ley para su ejercicio, por haberse realizado un acto incompatible con él o por haberse ejecutado ya válidamente la facultad”, la cual deriva directamente de lo que se entiende como el orden consecutivo legal dentro del proceso (una no es sino consecuencia de la otra), el cual se puede comprender como “el medio de discusión de dos litigantes ante una autoridad según cierto procedimiento preestablecido por la ley”<sup>17</sup>.

En lo referente a este orden consecutivo legal mencionado, podemos decir, citando a Gandulfo, que “En general, el legislador establece ciertas reglas de procedimiento que predeterminan las sucesivas etapas (menos o más gruesas) por las cuales debe pasar un proceso civil, laboral o penal, para su conclusión. Mas, para pasar de una etapa a otra, se vuelve necesario establecer un mecanismo mediante el cual, se produzca el avance del proceso hacia la formalmente correcta decisión final y su eventual ejecución”<sup>18</sup>; dejando de manifiesto con ello la importancia de considerar la preclusión como uno de los principios básicos de todo

---

<sup>17</sup> ALVARADO VELLOSO, Adolfo, “*Introducción al estudio del Derecho Procesal*”. Tomo 1, Rubinzal-Culzoni Editores, Argentina, 1989, p.43.

<sup>18</sup> GANDULFO RAMIREZ, Eduardo, “*Sobre preclusiones procesales en el derecho chileno en tiempo de reformas: ensayo de una teoría general desde un enfoque valorativo jurídico*”. Ius et Praxis, año 15, N°1, Talca, Chile, 2009, p. 126. Versión web: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122009000100005> (Última consulta: 27.05.17).

proceso, especialmente el proceso laboral, si tomamos en consideración el principio de celeridad y la latente necesidad de pronto acceso a la justicia que lo caracteriza.

Otra razón a favor de considerar que la preclusión tiene plena vigencia en este ramo, se encuentra en la naturaleza misma de la institución, toda vez que “todo proceso debe, de algún modo, servirse de la preclusión”<sup>19</sup>. “Esto implica que no sólo opera en los procesos en que prima el principio dispositivo, sino también en los que rige el orden público. Asimismo, rige en los procesos técnicamente orales o escritos. En consecuencia, esta institución tiene vigencia tanto en los procesos jurisdiccionales civiles, laborales, de familia, administrativos, constitucionales y penales”<sup>20</sup>. De manera que es necesario considerarla una institución plenamente vigente en el procedimiento laboral, por tratarse justamente de un proceso, y además, por ser coherente con sus principios básicos establecidos en la ley<sup>21</sup>.

Establecido lo anterior, para efectos de saber cuándo es que la facultad de requerir y ofrecer prueba se entiende extinguida, cabe precisar que, desde la perspectiva de la preclusión, “el término judicial es el tiempo en que un acto procesal debe llevarse a cabo para tener eficacia y valor legal”<sup>22</sup>.

Ahora bien, la oportunidad que contempla la legislación para requerir diligencias probatorias es, por excelencia, durante la audiencia preparatoria<sup>23</sup>; mientras que la oportunidad procesal para rendir la prueba decretada, es durante la audiencia del juicio oral.

En otras palabras, las audiencias que contempla el Código del Trabajo tienen una función específica, señalada expresamente en la ley, y la función que da la ley a la audiencia preparatoria en materia de prueba, es la de servir como oportunidad procesal para ofrecer la misma, requerir diligencias probatorias, impugnar las ofrecidas, y para que las solicitudes probatorias sean declaradas pertinentes o impertinentes; constituyéndose así como la etapa de

---

<sup>19</sup> CHIOVENDA, José, “*Principios del Derecho Procesal Civil*”, Tomo II, Editorial Reus, Madrid, 1925, p. 358.

<sup>20</sup> GANDULFO, Ob. Cit., p. 133.

<sup>21</sup> A este efecto, ver el artículo 425 del Código del Trabajo, que consagra la celeridad como principio que debe primar en el procedimiento del trabajo,

<sup>22</sup> PALLARES PORTILLO, Eduardo, “*Diccionario de Derecho Procesal Civil*”, 5ª edición, Editorial Porrúa, Méjico, 1966, p. 574 y 721.

<sup>23</sup> Se afirma lo anterior, porque, no obstante poder ofrecerse prueba durante la demanda o la contestación de la misma, este ofrecimiento debe ser reiterado en la audiencia preparatoria. Ejemplos de lo anterior encontramos en el inciso segundo del artículo 446 del Código del Trabajo, el cual señala, al regular el contenido de la demanda, que “La prueba documental sólo se podrá presentar en la audiencia preparatoria. Sin embargo, deberá presentarse conjuntamente con la demanda, aquella que dé cuenta de las actuaciones administrativas que se refieren a los hechos contenidos en esa”.

determinación de la prueba. Por su parte, la función específica dada por la ley a la audiencia del juicio, es la de servir como instancia para rendir y producir las pruebas ya decretadas, así como para su observación y análisis, e incluso en algunos casos, para que el juez decrete de oficio nuevas pruebas. Esa es la función natural de las audiencias que contempla el proceso, ese es el sentido de su existencia. En otras palabras, la audiencia preparatoria es la oportunidad de solicitud y determinación de la prueba, mientras que la audiencia de juicio es la oportunidad de producción y rendición de la prueba.

En este mismo sentido apunta la legislación, cuando, a modo de ejemplo, al tratar sobre la admisibilidad de la prueba regulando la audiencia preparatoria, el artículo 453 del Código del Trabajo señala, en su número 4, que el Juez debe resolver fundadamente sobre el acto, la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes. Esto deja de manifiesto que la prueba debe ser ofrecida antes, de forma que, como es claro, su oportunidad procesal queda fijada por la ley dentro de los límites de la audiencia preparatoria.

De todo lo expuesto, es claro que las partes no tienen facultad alguna de ofrecer prueba después de la audiencia preparatoria, pues dicha audiencia es la oportunidad por excelencia en que el juez resuelve sobre su pertinencia y la contraparte puede instar por su impugnación. Esto es del todo lógico, pues es necesario considerar que la prueba no sólo debe ser ofrecida; sino que también debe declararse admisible y ponerse en conocimiento de las partes para efectos de su impugnación.

Ahora bien, si se llegara a considerar procedente decretar pruebas después de la audiencia preparatoria, esta tendría que ser bastante restringida, pues, al menos en principio, iría en contra de la función natural de las audiencias en que se desarrolla el procedimiento laboral y que se encuentra establecida en la ley. Es así como es la propia ley laboral la que contempla tal posibilidad en tanto se sea decretada de oficio por el juez.

En este punto, el tema de la segunda audiencia (la del juicio oral) entra a la discusión; pues si bien la ley es clara en considerar que el juez puede decretar prueba después de la audiencia preparatoria (no siendo afectado de esta forma por la preclusión que extingue esta misma facultad para las partes), también es clara en señalar que esta prueba debe llevarse a cabo durante la audiencia de juicio. Para corroborar lo dicho, tenemos el artículo 453 n° 9 del Código del Trabajo, que señala expresamente que “En esta audiencia, el juez de la causa podrá decretar diligencias probatorias, las que deberán llevarse a cabo en la audiencia de juicio”.

En palabras de la Academia Judicial y a propósito de la prueba decretada por el juez con posterioridad a la audiencia preparatoria: “a la iniciativa probatoria de las partes debe agregarse esta facultad que se debe entender en el marco de la decisión, en función de los hechos que han sido discutidos por las partes en los respectivos escritos de demanda y de contestación y que han quedado establecidos como hechos a ser probados. El sentido de la norma es que el juez al término de la audiencia de juicio pueda encontrarse en condiciones de emitir su decisión”<sup>24</sup>.

En razón de ello, es del todo lógico concluir que si la norma busca que el juez se encuentre en la situación *apropiada* para dictar sentencia al terminar la audiencia del juicio oral, escaparía a su sentido que el mismo decretara pruebas después de esta; pues no sólo restaría sentido y razón de ser de la audiencia de juicio oral, sino que también restaría a las partes una importante oportunidad de defensa procesal al mermar la posibilidad de impugnación de la prueba.

Es aquí donde se hace patente que la garantía constitucional de acceso a la justicia y a un debido proceso encuentra su manifestación práctica, en lo que a actividad probatoria se refiere, en la igual posibilidad de las partes de conocer e impugnar las pruebas: si el juez decreta prueba después de la audiencia del juicio oral, no podría ser sino con pleno conocimiento de las partes, así como posibilidad efectiva e igualitaria de impugnación. De lo contrario, se afectaría el derecho a la defensa y se quebranta la bilateralidad de la audiencia (la cual también es un principio expresamente señalado en la ley laboral, en el artículo 425 del Código del ramo), pues es necesario poner de manifiesto que, si bien la idea del juez al decretar pruebas nuevas es formarse un criterio más claro con respecto al asunto en controversia; no es menos cierto que esta prueba tiene el alto potencial de beneficiar a una parte y desfavorecer a la otra, tanto si sirve a su fin de formar convencimiento del juez, como si no sirve.

## **2. Los principios de celeridad y concentración**

Para Paulo Otárola, “de acuerdo al Principio de la Concentración los actos procesales deben desarrollarse en una sola audiencia o en varias próximas temporalmente entre sí, de

---

<sup>24</sup> ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE, Ob. Cit., p. 97.

modo que el juez conserve en su memoria las manifestaciones de las partes y el resultado de las pruebas practicadas, evitando el tratamiento por separado de las cuestiones prejudiciales e incidentales para no paralizar o diferir el negocio principal”<sup>25</sup>

Como su enunciación lo menciona, el principio de concentración busca que se realice la mayor cantidad de actuaciones procesales posibles en la menor cantidad de audiencias posibles. En nuestro procedimiento laboral, como bien es sabido, esto se realiza en dos audiencias: la audiencia preparatoria y la audiencia de juicio.

Se ha dicho también respecto a este principio que “Excepcionalmente se admiten, nuevamente estando en presencia del adagio *Exceptio Probat Regulum* en virtud de la función cautelar del juez, medidas prejudiciales y precautorias, con limitaciones (art. 444). No se contempla expresamente como medio probatorio la inspección personal del tribunal, así como tampoco medidas para mejor resolver, muchas veces conocidas como ‘medidas para mejor demorar o dilatar’, cuya ausencia dejan de manifiesto la presencia de este principio”.

Lo citado es de gran importancia si recordamos que en el Capítulo I de esta memoria de prueba se analizó la situación de la interrogante que nos ocupa en el derecho comparado, donde, en la gran mayoría de los casos en que se contemplaba la posibilidad de decretar prueba con posterioridad a la audiencia de juicio, se realizaba a través de las medidas para mejor resolver. Así, al no estar contempladas en Chile tales medidas en el proceso laboral, y al ser contrarias, de acuerdo a lo dispuesto por el autor, al principio de concentración, no cabría entonces la posibilidad de que el juez decrete prueba con posterioridad a la audiencia de juicio.

El principio de celeridad, por su parte, procura el desarrollo del proceso laboral con rapidez de manera que no haya dilaciones y se llegue al resultado del juicio lo más rápido posible. Ambos principios aparecen en el artículo 428 que declara “Los actos procesales serán públicos y deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible”. Aparecen también en los incisos tercero y cuarto del artículo 426 según el cual “Iniciada la audiencia, ésta no podrá suspenderse. Excepcionalmente, y sólo en el evento de caso fortuito o fuerza mayor, el juez podrá, mediante resolución fundada, suspender la audiencia. En el mismo acto deberá fijar nuevo día y hora para su realización. El tribunal deberá habilitar horarios especiales en caso de que el desarrollo

---

<sup>25</sup> OTÁROLA, Ob. Cit., p.5.



de la audiencia exceda al horario normal de su funcionamiento.”Aplicar el principio de celeridad significa entonces evitar dilaciones en el proceso.

Aplicados los principios de celeridad y concentración al problema que nos ocupa, queda de manifiesto su contrariedad con la actividad probatoria decretada por el juez. Con todo, en caso de decretarse, correspondería otorgar plazo para su recolección y posterior percepción, la que deberá hacerse en audiencia ante el mismo juez, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 427: “Las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio. El incumplimiento de este deber será sancionado con la nulidad insanable de las actuaciones y de la audiencia, la que deberá declarar el juez de oficio o a petición de parte.”

### **3. Los principios de búsqueda de la verdad, primacía de la realidad e impulso procesal de oficio no son principios absolutos**

Es dable admitir que, en virtud de los principios que informan el procedimiento laboral y de una lectura sistemática de la ley, el juez laboral puede y -aún en algunos casos debe- decretar actividad probatoria, aún después de la audiencia preparatoria, si ello es necesario para conducirlo a la verdad material o si con aquello se evitan fraudes, o la nulidad del juicio. Mas, ello no quiere decir que los principios aludidos faculten al juez a decretar actividad probatoria de manera indiscriminada y, menos aún, que dicha facultad no encuentre límite alguno. Este límite existe y puede encontrarse en la ley y en los principios generales del derecho.

En primer lugar, si bien se reconoce la existencia de un principio que guía el actuar del juez y que se conoce como el principio de búsqueda de la verdad, también es cierto que este principio no es absoluto y que a veces se torna un mero ideal a aspirar. Un ejemplo claro de una limitación a este principio se encuentra en la exclusión de la prueba ilícita. Si vamos al artículo 453 n°4 del Código del ramo, veremos que, como señala expresamente “carecerán de valor probatorio y, en consecuencia, no podrán ser apreciadas por el tribunal las pruebas que las partes aporten y que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales”. Así, es claro que el legislador no tuvo entre sus intenciones que la verdad real, material, se obtuviera por sobre todas las cosas. Por el contrario, contempló ciertas restricciones, haciendo primar los derechos

de las partes, protegiéndolos ante la vulneración que puede significar obtener la verdad. El hecho de que no nos encontremos ante un principio absoluto, hace presumir que el mismo cederá ante un principio mayor. La obtención de la verdad no puede resultar en la indefensión, la vulneración del derecho al acceso a la justicia o la igualdad de oportunidad para presentar, conocer e impugnar las pruebas.

Por otra parte, sobre el principio de primacía de la realidad, estrechamente relacionado con el principio anterior, (y ya conceptualizado cuando se vieron los argumentos a favor de la procedencia de decretar actividad probatoria después de la audiencia del juicio oral), decimos que este principio no debe entenderse sino como una regla que indica que lo que debe primar ante discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, será lo que ocurre en la práctica.

¿Cómo responde esto a nuestra interrogante principal? Primero, es necesario recordar que la discordancia no puede existir si no hay más de un elemento. No puede existir discordancia entre la realidad y el material probatorio que no se ha decretado. Luego, este principio no encuentra aplicación práctica en el tema que tratamos, pues la actividad probatoria no ha sido decretada y no podría el juez decretarla tampoco invocando este principio, porque no tiene como comparar ambos elementos (uno de ellos es inexistente aún) y no se configuran los requisitos que hacen procedente recurrir a este principio para ir contra la ley.

En lo que se refiere al impulso procesal de oficio, cabe destacar que esta amplitud de facultades necesariamente debe encontrar límites en la ley. Específicamente, con respecto a la actividad probatoria de oficio, “para no vulnerar el derecho de defensa de las partes, se ha postulado que el juez que decreta prueba de oficio debe, respetando el marco fáctico del proceso, dar la oportunidad a la partes para controvertir la pertinencia o relevancia de la prueba que se intenta introducir de oficio, para participar en su realización, para producir contraprueba y para discutir acerca de la eficacia de la prueba de oficio antes de su decisión”<sup>26</sup>, lo que claramente no puede darse ni garantizarse bajo ninguna circunstancia una

---

<sup>26</sup> PALOMO VÉLEZ, Diego y MATAMALA SOUPER, Pedro, “Prueba, intermediación y potestades en el proceso laboral: observaciones críticas y apelación al equilibrio”, en Revista de derecho (Coquimbo), vol.19 no.2 Coquimbo, 2012, versión On-line ISSN 0718-9753 RDUCN, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532012000200008> (Última consulta: 21.06.17).

vez que ha concluido la audiencia de juicio oral, por lo que este principio no bastaría para hacer procedente la actividad probatoria posterior al juicio oral.

Bajo este mismo principio es necesario considerar además otros que no pueden verse afectados con las facultades con las que se encuentra investido el juez. A modo de ejemplo, debe respetarse el principio de bilateralidad de la audiencia, manifestado en lo que a la prueba se refiere, como se ha dicho, en la posibilidad efectiva que deben tener las partes de presentar, requerir, conocer e impugnar las pruebas decretadas. Cualquier otra forma de hacer las cosas deriva en su indefensión y en un quebrantamiento grave de este principio que no puede ser procedente en ningún sistema jurídico que consagre el debido proceso como garantía constitucional.

Otro aspecto a considerar a propósito del impulso procesal de oficio, es el principio de legalidad que impregna todo el ordenamiento jurídico. Es en razón de este principio que entendemos que la actividad realizada por el juez en el procedimiento debe necesariamente someterse a la voluntad de la ley, brindando también seguridad jurídica y garantizando un acceso igualitario a la justicia, así como una decisión imparcial.

El principio de celeridad que debe primar en el procedimiento laboral está dirigido a asegurar a las partes un pronto acceso a la justicia o, en otras palabras, una justicia eficiente. Para que la justicia pueda preciarse de tal, debe evitar los procedimientos largos y que no concluyen sus etapas con claridad (recordemos que el principio de celeridad tiene una relación directa con el principio del orden consecutivo legal).

En el caso del procedimiento laboral, dice el artículo 457 del Código del Trabajo, que “el juez podrá pronunciar el fallo al término de la audiencia de juicio o, en todo caso, dictarlo dentro del plazo de décimo quinto día, contado desde la realización de ésta...”, dejando en claro que el plazo posterior a la audiencia del juicio debe ser breve (nunca superior a 15 días) y que es un plazo dirigido juez.

Ahora bien, este plazo no contempla la posibilidad de decretar nuevas pruebas y es, en todo caso, muy breve como para decretar prueba, ponerla en conocimiento de las partes y dar una posibilidad cierta y efectiva de impugnarla (a no ser, claro está, que se realice todo esto en una tercera audiencia, mas, debemos recordar que la ley señala expresamente, en el artículo 450 del Código del Trabajo, que el procedimiento se lleva a cabo en dos audiencias y no tres,

y como estamos dentro del ámbito del derecho laboral, que es una rama con numerosas normas de orden público, el principio de legalidad impediría celebrar una tercera audiencia.

## CONCLUSIONES

Es cierto que el procedimiento laboral da especial preponderancia a los principios que lo informan. Esto es un hecho innegable y ha quedado de manifiesto en los artículos del Código citados en ese sentido. Sin embargo, es un error sostener que el hecho de que en el procedimiento laboral deban primar ciertos principios, trae como consecuencia necesaria que se pueda decretar actividad probatoria en virtud de los mismos; pues debe entenderse bien primero, en cuanto a su concepto y en cuanto a su alcance, y luego, además, entender la relación que entre los mismos existe.

En primer lugar, se expuso el argumento de la búsqueda de la verdad, que permea todo el procedimiento laboral, echando luz sobre artículos que lo muestran como un principio consagrado y vigente. Sin embargo, y aunque la vigencia de este artículo no está en tela de juicio, no se trata de un principio absoluto, ilimitado y sin restricción alguna.

A este respecto, se señaló que la ley contempla limitaciones a la búsqueda de la verdad, dando como ejemplo el de la exclusión de la prueba ilícita en juicio; con lo que queda de manifiesto que el legislador prefirió darle más importancia en este caso a los derechos de las partes y a otros valores jurídicos en juego. En otras palabras, para la ley es más importante no vulnerar los derechos de las partes, que obtener la verdad material en el proceso. El principio de la búsqueda de la verdad cederá ante un principio superior. La obtención de la verdad no puede resultar en la indefensión, la vulneración del derecho al acceso a la justicia o, en nuestro caso, la igualdad de oportunidad para presentar, conocer e impugnar la prueba.

Sobre el argumento de la primacía de la realidad, es dable aseverar que procede en materia laboral (el código lo señala así expresamente), pero los argumentos dados a favor de decretar pruebas con posterioridad a la audiencia del juicio oral, yerran en el alcance y en la pertinencia que dan a dicho principio en esta materia. Esto, porque como se indicó, este principio no es más que una regla que indica que lo que debe primar ante discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, será lo que ocurre en la práctica; y ya se mencionó que no puede haber discordancia si no hay más de un elemento. En este caso, la realidad y el material probatorio son los dos elementos que se comparan; pero el segundo no se ha decretado, no tiene existencia todavía; por lo que mal podría compararse y

aún encontrarse discordancia entre ambos, de manera que este principio no encuentra aplicación práctica en el tema que tratamos.

Con respecto a la actuación procesal de oficio, es cierto que el juez se encuentra facultado expresamente por la ley, según vimos, para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias, así como para decretar las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes. Sin embargo, no es menos cierto que no pueden vulnerarse con esto los derechos de las partes, especialmente aquel referido a la defensa, manifestada específicamente en la posibilidad de ofrecer prueba, requerirla, rendirla, conocerla e impugnarla. El juez, cuando hace uso de sus facultades oficiosas, debe brindar oportunidad a las partes para impugnar las pruebas decretadas, su pertinencia, su relevancia, su legalidad, etc. El impulso procesal de oficio no puede ni debe vulnerar la garantía constitucional del debido proceso, ni el acceso a la justicia, ni la igual posibilidad de defensa de las partes.

Con respecto a la aplicación supletoria de las normas del libro I y II del Código de Procedimiento Civil en materia laboral, si bien es cierto que en materia civil se contemplan medidas para mejor resolver, no es menos cierto que en el proceso laboral existe una norma similar que regula la materia. El artículo 429 del Código de Trabajo, que es justamente el artículo que consagra en materia laboral el impulso procesal de oficio señala: “El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. (...) Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes. De esta resolución se podrá deducir recurso de reposición en la misma audiencia”.

Cuando la ley dice “en la misma audiencia” da a entender claramente que el tribunal decreta prueba durante una audiencia y no en otro momento. Sabemos que el procedimiento laboral se lleva a cabo en dos audiencias y no más, de forma que el tribunal puede decretar estas pruebas en la audiencia preparatoria o en todo caso en la audiencia de juicio oral; no hay más oportunidad, si no se quiere dejar a las partes en indefensión e imposibilitadas de impugnar y conocer estas pruebas.

Sin embargo, otro aspecto importante a considerar en virtud de este artículo, es que deja claro que se pueden decretar medidas probatorias de oficio; bastando con ello para concluir que no nos encontramos ante un espacio “no regulado” por la ley, ni ante “silencio de

la ley” que permita hacer aplicables en esta materia las normas del libro I y II del Código de Procedimiento Civil. Así, las medidas para mejor resolver, que vienen después del término probatorio ordinario, no proceden en sede laboral.

En lo referente a la preclusión procesal, el orden consecutivo legal y la celeridad, no se ha encontrado contrapeso en los argumentos a favor de la procedencia de las medidas probatorias posteriores a la audiencia de juicio, por lo que la conclusión los hace suyos plenamente.

La preclusión es una institución plenamente vigente en el procedimiento laboral, que se consagra junto al principio del orden consecutivo legal, que señala la oportunidad de las partes para realizar ciertas actuaciones o ejercer ciertos derechos, y una vez pasada la oportunidad procesal, hace concluir el derecho o la posibilidad de ejercicio y actuación.

En este sentido, el momento de ofrecer y requerir prueba es la audiencia preparatoria, mientras que el momento de producir la prueba e impugnarla es la audiencia del juicio oral. Esto, no obstante la facultad extraordinaria de decretar pruebas nuevas, si el juez las considera necesarias.

Si se ignora esta oportunidad procesal, y se decretan nuevas pruebas, se ataca el orden consecutivo legal, se pasa por encima de la preclusión procesal, se quebranta el principio de celeridad y se violenta el derecho igualitario de las partes a la defensa, a la justicia imparcial, al debido proceso; manifestado en esta materia en el derecho que le asisten a las partes a conocer e impugnar la prueba.

Es así como tras un análisis sistemático de los principios reinantes en materia laboral, y la normativa expresa, vemos que no puede ser procedente que el juez laboral decrete pruebas con posterioridad a la audiencia del juicio oral.

## BIBLIOGRAFÍA

ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE, “*Manual de Juicio del Trabajo*”, Primera edición, LOM Ediciones, Santiago, Chile, 2008.

ALVARADO VELLOSO, Adolfo, “*Introducción al estudio del Derecho Procesal*”. Tomo 1, Rubinzal-Culzoni Editores, Argentina, 1989.

BOTANA LÓPEZ, José María, “*Prueba y diligencias para mejor proveer*”, en Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales N°28, Madrid, España, 2001. Versión web [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/28/estudio4.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/28/estudio4.pdf) (Última consulta: 23.05.17).

CHIOVENDA, Giuseppe, “*Instituciones de Derecho Procesal Civil*”, v. III, Editorial Revista de Derecho Privado, 1948.

DELGADO CASTRO, Jordi, “*Principios del nuevo procedimiento laboral chileno*”, en Revista de Derecho de la Universidad Católica de Temuco, Año 9, Número 9, Temuco, Chile, 2008.

FAIRÉN GUILLEN, Víctor, “*Teoría General del Derecho Procesal*”, Primera Edición, Universidad Nacional Autónoma de México, México D.F, 1992.

FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl, “*Las Facultades y deberes del juez en materia probatoria en el proceso laboral, análisis crítico*”, Thomson Reuters Puntotex, Santiago, Chile, 2011.

GANDULFO RAMIREZ, Eduardo, “*Sobre preclusiones procesales en el derecho chileno en tiempo de reformas: ensayo de una teoría general desde un enfoque valorativo*”



*jurídico*”, Revista Ius et Praxis, año 15, N°1, Talca, Chile, 2009. Versión web <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122009000100005> (Última consulta: 27.05.17).

GÓMEZ CORRALIZA, Bernardo, *"La Caducidad"*, Editorial Montecorvo, Madrid, España, 1990.

MATURANA MIQUEL, Cristian, *"Juicio Ordinario"*, en Apuntes de clase para el curso de Derecho Procesal II, de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, Santiago, Chile, 2012.

MONTERO AROCA, Juan, *"Derecho Jurisdiccional"*, 1.1. Editor J.M. Bosch, Barcelona, España, 1989.

NORAMBUENA CÁRDENAS, Paloma, *"Principios formativos en el nuevo procedimiento laboral"*, Memoria de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Santiago, Chile, 2007.

OTÁROLA QUINTANA, Paulo, *"Los principios formativos del proceso y el rol del juez en el proceso laboral chileno"*, en Estudios Laborales de Sociedad Chilena del Derecho del Trabajo, N° 3, Año 2008, Santiago, Chile, 2008.

PALLARES PORTILLO, Eduardo, *"Diccionario de Derecho Procesal Civil"*, 5° edición, Editorial Porrúa, Méjico, 1966.

PALOMO, Diego y MATAMALA, Pedro, *"Juez y parte. El compromiso espiritual del juez en el interrogatorio de testigos en el juicio laboral oral y sus necesario límites"*, en Revista Ius et Praxis, Año 17, N° 2, pp. 485 – 504, Talca, Chile, 2011.

PALOMO VÉLEZ, Diego y MATAMALA SOUPER, Pedro, *"Prueba, intermediación y potestades en el proceso laboral: observaciones críticas y apelación al equilibrio"*, en Revista de derecho de la Universidad Católica del Norte, Año 19, N°2, 2012, pp.237-274.

Coquimbo, Chile. Versión web <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532012000200008>  
(Última consulta: 21.06.17).

PLÁ RODRÍGUEZ, AMÉRICO, “*Los principios del derecho del trabajo*”, tercera edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1978.

SILVA MONTES, Rodrigo, “*Manual de derecho Laboral*”, tercera edición, Editorial Jurídica, Santiago, Chile, 2009.