



Universidad de Chile

Facultad de Derecho

Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

RECURSO DE NULIDAD LABORAL: ANÁLISIS CRÍTICO A LA LUZ DEL DEBIDO PROCESO Y ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA RECIENTE

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

CAMILO ALEJANDRO ARÁNGUIZ GONZÁLEZ

PROFESOR GUÍA: RICARDO JURI SABAG

Santiago de Chile, 2018.

*“A fines de mil novecientos siete
se gestaba la huelga en San Lorenzo
y al mismo tiempo todos escuchaban
un grito que volaba en el desierto.
De una a otra oficina, como ráfagas,
se oían las protestas del obrero.
De una a otra oficina, los señores,
el rostro indiferente o el desprecio.
Qué les puede importar la rebeldía
de los desposeídos, de los parias.
Ya pronto volverán arrepentidos,
el hambre los traerá, cabeza gacha.
¿Qué hacer entonces,
qué, si nadie escucha?
Hermano con hermano preguntaban.
Es justo lo pedido y es tan poco.
¿Tendremos que perder las esperanzas?
Así, con el amor y sufrimiento
se fueron aunando voluntades”.*

Cantata de Santa María de Iquique, Luis Advis Vitaglich.

Agradecimientos

A mis padres Carlos y Gloria, por el infinito amor y paciencia en los procesos.

A mis hermanos Guillermo e Ignacio, por ser segundo soporte vital.

A mi compañera Mirta, por acompañarme en las horas más largas y menos divertidas.

A mi tía Tita, por su siempre oportuna y cariñosa asistencia.

A Claudio por su académica asesoría, y a Jorge y Javiera por sus admirables ejemplos.

A mis amigos, el bebop y sus tripulantes permanentes y temporales; los guachacas; los migramigos; los bacanes. Porque sin las historias que creamos nada de esto tendría sentido ni destino.

ÍNDICE

Resumen	6
Introducción	7
Capítulo I: Consideraciones generales sobre el sistema laboral de recursos	9
I. Breve historia de la reforma procesal penal y el sistema de recursos	9
II. El debido proceso y, en particular, el derecho a impugnar	13
Capítulo II: El sistema de recursos en el proceso laboral	19
I. Los principios del proceso laboral y su relación con el sistema de recursos	19
II. Caracterización general del sistema actual de recursos	23
a) El recurso de reposición	25
b) El recurso de apelación	26
c) El recurso de unificación de jurisprudencia	28
Capítulo III: El recurso de nulidad laboral	31
I. Concepto y tramitación	31
II. Causales	34
II.i. Causales contenidas en el artículo 477 (causales genéricas)	34
II.ii. Causales contenidas en el artículo 478 (causales específicas)	37
III. Problemáticas relativas al recurso de nulidad laboral	43
III.i. La apreciación de los hechos	43
III.ii. Alcance del concepto “ley” en la causal contenida en el artículo 477	45
III.iii. Dificultades para invocar la causal b) del artículo 478	45
III.iv. Oposición entre las causales del artículo 477 y del artículo 478	47
Capítulo IV: El recurso de nulidad laboral en la jurisprudencia chilena reciente	49
1) Caso “Sindicato de Profesores Administrativos Trabajadores con Fundación Educacional Nido de Águilas”	49
2) Caso “Dirección Nacional del Trabajo con Silva”	52
3) Caso “Moya con Alimentos la Creme Limitada”	57
4) Caso “Ramos con Portales de Negocio S.A.”	62
5) Caso “Valenzuela con I. Municipalidad de Maipú”	64
6) Caso “Ahumada con CAPREDENA”	67

7) Caso “Pizarro con Comercial Peumo S.A.”	73
8) Caso “Pareja con Cruz Roja La Florida”	75
9) Caso “Ferreira con Superintendencia del Medio Ambiente”	80
10) Caso “Arias con Banco de Chile”	85
11) Caso “Cordero con Alo Ventas Ltda.”	90
12) Caso “Pérez con Miguel Canales y Compañía Limitada”.....	91
13) Caso “Pérez con Administradora CMR Falabella Ltda.”.....	93
14) Caso “Oyanader con Municipalidad de Renaico”	95
15) Caso “Fundación Educacional Coanil con Andrade”	97
16) Caso “Lamas con Municipalidad de Chaitén”	99
Conclusiones: Propuesta normativa	103
Bibliografía	108

RESUMEN

El presente trabajo persigue revisar, de forma breve, los cimientos y vicisitudes prácticas y teóricas de uno de los medios de impugnación más relevantes que tocan a la administración de justicia en el Derecho laboral: el recurso de nulidad laboral.

Con este fin, el trabajo presenta dos ejes principales. El primero de ellos, es un análisis proveniente de un marco teórico, que propiciará una revisión normativa y doctrinaria del recurso, dejándose guiar por la siguiente ruta: (i) un vistazo a consideraciones generales previas, como un somero repaso al contexto de la reforma procesal laboral, el concepto de debido proceso y el derecho a impugnar; (ii) una caracterización del sistema recursivo laboral actual, pasando por los principios del proceso laboral y los demás recursos que le componen; y (iii) un análisis más detallado del recurso mismo, su concepto, requisitos, causales y las problemáticas relacionadas que se observan.

El segundo eje es un análisis jurisprudencial de fallos de la Corte de Apelaciones de Santiago y de la Corte Suprema, todos dictados durante los años 2016 y 2017, a fin de hacerse una idea de cuáles son los asuntos que motivan conflictos jurídicos y qué interpretaciones son comunes pero destacables en los tribunales superiores, con un especial énfasis en entender las tendencias que han seguido los jueces en los últimos años.

Finalmente, se concluirá el presente trabajo con una propuesta normativa, a la luz de lo aprehendido de los dos ejes anteriores, que constituye un humilde intento por proponer un mayor ajuste del sistema recursivo laboral y, en particular, del recurso de nulidad, al estándar del debido proceso.

INTRODUCCIÓN

Las reformas procesales que se instauraron durante la primera década del nuevo siglo, y que implementó su versión en el proceso laboral el año 2006, trajeron consigo una nueva visión de los procedimientos, y se han expandido considerablemente, tocando ya el grueso de las ramas más grandes del Derecho en Chile.

Dicha visión, que es encarnada por los principios que les atraviesan (la oralidad, la inmediación, la publicidad, entre otros que se verán más adelante), conllevó cambios en la forma de administrar justicia, ya sea en el protagonismo de la litigación, clave en los procedimientos que se basan en dos audiencias, ya sea en la forma de introducir y apreciar la prueba.

Y sin duda, los sistemas recursivos en general, y los recursos procesales laborales en particular, no quedaron ajenos a ello. Nuevos recursos tomaron un papel vital en la impugnación de fallos, mientras que viejos recursos retrocedieron en cuanto a preponderancia y ámbito de aplicación.

Es por ello —y es saludable para los estados democráticos que ello así ocurra— que diversos juristas se han dedicado a contrastar este nuevo sistema recursivo con el estándar del debido proceso. En dicho ejercicio, varias son las voces¹ que han señalado que el ajuste está lejos de ser perfecto, y aquí se encuentra la primera causa que motiva el presente trabajo.

Con un especial hincapié en el recurso de nulidad laboral, este trabajo hará en un primer momento un análisis normativo y doctrinario del sistema de recursos vigente en el actual proceso laboral. Ello conlleva dar unos cuantos pasos atrás, y revisar el contexto de la reforma procesal laboral y los conceptos de debido proceso y de derecho a impugnar. También serán inspeccionados los principios que actualmente componen el proceso, haciendo énfasis en el cómo se relacionan con los recursos que comandan al procedimiento laboral. Finalmente, se hará un análisis de los recursos más relevantes del sistema vigente y un examen más detallado del recurso de nulidad, atendiendo su concepto, requisitos, causales y primeras problemáticas que se avistan.

Por otro lado, la nueva reforma procesal también trajo consigo una enorme cantidad de jurisprudencia fresca y novedosa, la que ha sido recopilada por diversos trabajos. Es por ello, que el presente trabajo sólo se abocará a la revisión de fallos de los años 2016 y 2017, dictados por la Corte de Apelaciones de Santiago, al calor del recurso de nulidad, y por la Corte Suprema, en virtud de

¹ Dichos autores se mencionarán debidamente a lo largo de este trabajo.

recursos de unificación de jurisprudencia. Con esto, más que intentar medir cuáles son las nuevas tendencias que los tribunales proponen², el presente trabajo buscar asomarse a la ventana de la jurisdicción actual y con ello ver, en un enfoque más cotidiano y dirigidamente adjetivo o procesal, cuáles son las problemáticas y asuntos que confrontan los jueces de tribunales superiores del país y, por sobre todo, cuáles son las decisiones —y razonamientos que les respaldan— que están dirimiendo los conflictos jurídicos laborales en el Chile de hoy.

Habiendo efectuado ese viaje, tras haber recopilado la revisión normativa, doctrinaria y jurisprudencial, el trabajo finalizará con una propuesta normativa para con el sistema de recursos, buscando una mayor cercanía al estándar del debido proceso, que constituye la segunda gran motivación para la confección de esta memoria.

Antes de comenzar, debe señalarse necesariamente que las susodichas motivaciones tienen como horizonte la protección de los trabajadores, en el marco de un debido proceso y, si se quiere ir más allá, de un estado democrático. Las pugnas de los trabajadores en Chile y, aún más urgentemente, los conflictos jurídicos que ellos enfrentan, deben ser resueltos por una justicia que equilibre celeridad y eficacia con equidad y razón.

Sin embargo, siempre debe considerarse la inherente desigualdad social, económica y política que la relación laboral conlleva, desigualdad que, pese a ser reconocida en diversos lugares del ordenamiento, nunca debe dejar de tenerse presente a la hora de cualquier análisis que toque al Derecho laboral, dado que, en definitiva, es esa misma inequidad la que justifica el surgimiento mismo de esta rama del Derecho.

² Y que además conllevaría un trabajo de mucha mayor extensión, atendiendo que el enfoque de este trabajo pretende ser predominantemente adjetivo, en donde las tendencias no han mutado de manera brusca.

CAPÍTULO I: CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL SISTEMA LABORAL DE RECURSOS

I. Breve historia de la reforma procesal penal y el sistema de recursos

Sin adentrarse en un análisis técnico de la reforma procesal laboral en su totalidad, ni mucho menos en un análisis político sobre su oportunidad, intención o argumentos, este trabajo comenzará con una descripción brevísima, a grandes rasgos, sobre la reforma procesal laboral que da origen al recurso que será el centro de atención de este trabajo, con la sola intención de entregar contexto.

Previo a la reforma, existía un diagnóstico negativo extendidamente compartido acerca del sistema procesal laboral. Dicha apreciación se fundaba principalmente en la excesiva duración de los juicios laborales, que terminaban por dificultar el real acceso a la justicia, en vista de los serios obstáculos para hacer efectivos los derechos reconocidos en las sentencias, y la poca cobertura que propiciaban los tribunales no especializados.

El ordenamiento sustantivo sin mecanismos procedimentales que desde la administración de justicia aseguren una pronta y efectiva satisfacción de las pretensiones jurídicas llevadas a juicio, no tiene real vigencia, pues los titulares a quienes se les reconozcan derechos, no tendrán las herramientas aplicables para solicitar y obtener su cumplimiento forzado que les permita gozar efectivamente de dichos derechos³.

Durante el año 2000, se convocó, en conjunto con el Presidente de la Excma. Corte Suprema y con la cooperación de la Organización Internacional del Trabajo, a distintas personalidades que conformaron el Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional⁴.

La discusión ahí generada confluyó en el proyecto de ley que se envió a la Honorable Cámara de Diputados el 22 de Septiembre del 2003, acompañada del mensaje presidencial, el cual señalaba entre sus objetivos *“brindar un mejor acceso a la justicia [...], posibilitar la efectividad del derecho sustantivo [...], asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales [...], agilización de los juicios del trabajo [...], modernización del sistema procesal laboral [...], configuración del proceso*

³ Rodolfo Walter y Gabriela Lanata. *Régimen legal del nuevo proceso laboral chileno* (Santiago: Legal Publishing, 2008).

⁴ Historia de la Ley 20.087. Biblioteca del Congreso Nacional (2006), acceso 27 de abril de 2018, https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/5683/HLD_5683_37a6259cc0c1dae299a7866489dff0bd.pdf.

laboral como un instrumento de pacificación social [...], [y] potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral”⁵.

Para concretar tales objetivos, el legislador siguiendo la tendencia de las diversas modificaciones que han sucedido en Europa (Italia, Francia, Portugal y España, entre otros) y en algunos países de América, estimó que el nuevo sistema procesal chileno debía reposar en la oralidad y sus consecuencias inmediatas: intermediación, oficialidad, publicidad, concentración, seguridad, entre otros principios, respetando siempre la bilateralidad, que guiarían a un procedimiento ordinario de aplicación general centrado en dos audiencias⁶.

Se introdujo un sistema electrónico de notificaciones, se planteó una orgánica de tribunales laborales especializados, se propuso la sana crítica como guía para las reglas de apreciación de la prueba y, entre otras modificaciones, se alteró el sistema de recursos, en alegada consecuencia al giro desde la escrituración a la oralidad.

Tras la amplia tramitación correspondiente, que concitó la intervención de los tres poderes del Estado, cuyos detalles exceden la extensión y objetivos de este trabajo, el proyecto de ley fue aprobado, y la ley 20.087 se promulgó el 15 de diciembre del 2005 y se publicó el 3 de enero del 2006, instalando un régimen de recursos que consistía principalmente en el recurso de reposición y el de apelación laboral.

Sin embargo, la experiencia de la reforma procesal de familia, que precedió a la laboral, tuvo como experiencia un colapso grave de los tribunales, lo que hizo tener mayor cautela a la hora de determinar la entrada en vigencia de la reforma, lo que desembocó en la ley 20.164, que pospuso el inicio de su vigencia hasta el 2008⁷.

Dentro del régimen recursivo, el recurso de apelación sería procedente contra las sentencias definitivas de primera instancia, las interlocutorias que pusieren término al juicio o hicieren imposible su continuación, las que se pronunciaran sobre medidas cautelares y las resoluciones que fijaran el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

⁵ *Íbid.*, 5-6.

⁶ Fernando Orellana, *Comentarios al nuevo proceso laboral* (Santiago: Ed. Librotecnia, 2008), 57.

⁷ Samuel Soto Bustos, «¿Criterios unificados como precedentes judiciales en materia laboral», *Revista de Estudios de la Justicia*, n° 19 (2013): 3.

Cristián Vásquez, «¿Cumple nuestro sistema recursivo laboral con asegurar el debido proceso?», *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 2, n° 4 (2011): 187.

Los objetos del recurso eran la revisión de la sentencia de primera instancia, cuando hubiese sido dictada con infracción de normas (fueren garantías constitucionales, o normas legales cuando influyeren sustancialmente en lo dispositivo del fallo), o cuando se advirtiere que en su determinación se hubieren infringido, en forma manifiesta, las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, o para alterar la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Precisamente el objeto fue una de las razones por las que se criticó este recurso, ya que varios de ellos corresponden a los objetos que son fundamento del recurso de casación en el fondo, y no de un recurso de apelación. Otra crítica a este recurso fue *“por atentar en contra del derecho a defensa, [dada] la obligación que se establecía para el apelante de ofrecer garantía suficiente respecto del monto sobre que versare la apelación”*⁸.

En la discusión de este proyecto, los representantes del Poder Ejecutivo, exponiendo ante la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, indicaron que *“el sistema de recursos que se propone, intenta recoger las características particulares de que revisten la nueva judicatura laboral y los procedimientos que ante ella se substanciarán, los cuales contemplan una fase oral y otra escrita. Se buscó, entonces, que los medios de impugnación no eliminaran por completo lo hecho en la primera instancia, pero dando una amplia posibilidad de llegar a los tribunales superiores”*⁹.

Por su parte, la Corte Suprema, de forma expresa a través de un oficio a la Comisión encargada, señaló que la propuesta de modificación del recurso de apelación entonces vigente *“enumera 9 causales del recurso de apelación, tratándose de sentencias definitivas de primera instancia. Sin embargo, ellas son causales de los recursos de casaciones en la forma y en el fondo, previstas en el Código de Procedimiento Civil y aplicables actualmente en esta materia”*¹⁰ (no debe olvidarse que, entonces y hasta el día de hoy, dicho cuerpo legal es supletoriamente aplicable a los juicios laborales).

Señaló además que, los mismos criterios y causales habían provocado la creación del recurso de nulidad penal, cuando se discutió la reforma procesal penal, por lo que no habría razón para no hacer lo mismo en esta ocasión. Conjuntamente, señaló que la primera causal, esta es, que la sentencia haya sido pronunciada con infracción de garantías constitucionales, de tratados

⁸ Gabriela Lanata, *El sistema de recursos en el proceso laboral chileno* (Santiago: Legal Publishing, 2011), 22.

⁹ Segundo Informe de la Comisión Trabajo y Previsión del Senado, 21 de enero de 2008, Boletín N° 4.814-13, 64.

¹⁰ Historia de la ley 20.087, 90.

internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes o de normas legales que influyan sustancialmente en lo dispositivo del fallo, es una causal de conocimiento de la Corte Suprema, lo que podría hacer operar el principio contenido en el artículo 376 del Código Procesal Penal, consistente en que si un recurso se fundare en distintas causales y correspondiere el conocimiento de al menos una de ellas a la Corte Suprema, ésta se pronunciará sobre todas.

Finalmente, la Corte Suprema advirtió que el recurso de apelación entonces esbozado *“hace desaparecer o subsume el recurso de casación en la forma y en el fondo en el recurso de apelación que [el artículo] establece —atendidas sus causales de procedencia—, corriéndose el riesgo por esta circunstancia y por la ausencia de la sede procesal respectiva, que en la práctica se haga revivir el recurso de queja”*¹¹.

Estas críticas, impulsaron un nuevo proyecto de ley, que desembocó en la promulgación y publicación en marzo del 2008 de la ley 20.260, que introdujo el régimen de recursos laborales actualmente vigente, en el Código del Trabajo. Esta ley restringió considerablemente la aplicación del recurso de apelación laboral¹², pasando de ser procedente en contra de sentencias definitivas a sólo las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien sobre medidas cautelares y las que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

De lo anterior, se desprende que, en contraste de lo que ocurría en el régimen establecido por la ley n° 20.087, los recursos actualmente vigentes son categorizados según y su procedencia responde a la naturaleza jurídica de la resolución recurrida, y ya no del objeto por el cual se impugna la resolución¹³.

La restricción de la aplicabilidad del recurso de apelación fue una consecuencia inmediata de la creación de los recursos de nulidad y de unificación de jurisprudencia, los cuales se apropiaron de las causales antes mencionadas. Ello resultó en un recurso de apelación laboral más coherente con su símil civil, y en un recurso de nulidad laboral más armónico con su versión penal, al menos en cuanto al compartir criterios generales y algunas causales específicas (como la incompetencia del tribunal o la omisión de requisitos en la sentencia).

¹¹ *Íbid.*, 91-92.

¹² Guillermo Piedrabuena Richard, *El recurso de apelación y la consulta* (Santiago: Ed. Jurídica de Chile, 1999), 304-307.

¹³ Lanata, *El sistema...* 26.

De esta manera, el régimen de recursos dispuesto por la ley 20.260 sería el que permanecería vigente hasta la fecha, estando compuesto por el recurso de reposición, procedente contra autos, decretos y sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio ni hagan imposible su continuación; el de apelación laboral, con la reducida aplicación que ya se discutió; el de nulidad, contra sentencias definitivas dictadas por el juez de letras del trabajo; y el de unificación de jurisprudencia, previsto como excepcional, única forma de impugnar la resolución que falla el recurso de nulidad.

II. El debido proceso y, en particular, el derecho a impugnar

Como primer punto, en la lectura de este acápite, debe tenerse en cuenta que para confeccionar un sistema procesal es trascendental lograr, por un lado, un equilibrio entre un diseño del procedimiento que sea rápido, eficiente, cercano al juez y a las partes, y transparente; y por otro lado, alcanzar una operatividad y aseguramiento del debido proceso que garantice una efectiva revisión de las decisiones jurídicas tomadas por los tribunales, reduciendo al máximo posible la incurrancia en errores que subyace a todas las actuaciones humanas¹⁴.

Definir el debido proceso no es tarea sencilla, y ni siquiera su concreción es cuestión pacífica. Hay autores¹⁵ que optan por enumerar actuaciones que vulnerarían un concepto abstracto de debido proceso (lo que algunos autores denominan conceptualizar el debido proceso vía negativa). Otros, prefieren conformar un catálogo de garantías que en su conjunto configurarían el debido proceso.

El profesor argentino Juan Francisco Linares, quien califica a esta garantía como un “standard” jurídico, aproxima que “*el debido proceso sustantivo en la actualidad es la garantía constitucional de que los poderes públicos, al reglar la libertad jurídica del individuo, cuando actúan han de hacerlo en forma razonable*”¹⁶, es decir, que exista cierta substancial y razonable relación entre el acto y el bienestar del público¹⁷, o lo que se ha llamado la regla del equilibrio conveniente o de racionalidad.

¹⁴ Cristián Vásquez, «¿Cumple nuestro sistema recursivo laboral con asegurar el debido proceso?», *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 2, n° 4 (2011): 187.

¹⁵ Álvaro Adolfo Velloso, *El debido proceso* (Buenos Aires: Ediar, 2006), acceso 8 de junio de 2018, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/836/29.pdf>.

¹⁶ Juan Francisco Linares, *El “debido proceso” como garantía innominada en la constitución argentina: razonabilidad de las leyes* (Buenos Aires: Depalma, 1944), 31.

¹⁷ *Ibíd.*, 29.

De esta manera, la complejidad del concepto de debido proceso radica en determinar esa racionalidad. Linares da como ejemplos algunas fórmulas: la comparación y equilibrio de las ventajas que lleva a la comunidad un acto estatal, con las cargas que le causa; la correspondencia entre el medio utilizado por el acto y la finalidad perseguida; o el respeto del acto a una serie de principios filosóficos, políticos, sociales, o religiosos, considerados base de una sociedad y civilización¹⁸.

En consecuencia, Linares cree que el debido proceso es un estándar jurídico que toca la proporcionalidad de todos los actos del Estado en cuanto limiten la libertad jurídica de sus ciudadanos, convirtiéndose en la garantía guía de todas las demás.

En un plano adjetivo o, si se quiere, específicamente procesal, Patricio Hernández Jara aventura la siguiente conceptualización: *“Garantía universal, imprescriptible, inalienable y supra legal establecida en favor de toda persona, a la que debe sujetarse el ordenamiento jurídico y los tribunales de justicia, con la finalidad de permitir el libre acceso a quien requiera tutela jurisdiccional en la protección de sus derechos subjetivos, primando, sin excepción alguna, el principio de igualdad de parte, debiendo el juez asumir en relación a la litis, una posición de absoluta imparcialidad, imparcialidad e independencia, quedándole vedado realizar actos propios de los litigantes o aquellos que afecten de cualquier manera la igualdad de los litigantes”*¹⁹.

Jurisprudencialmente, el Tribunal Constitucional chileno ha definido el debido proceso:

*“[Como] aquel que cumple íntegramente la función constitucional de resolver conflictos de intereses de relevancia jurídica con efecto de cosa juzgada, protegiendo y resguardando, como su natural consecuencia, la organización del Estado, las garantías constitucionales y, en definitiva, la plena eficacia del Estado de Derecho”*²⁰.

Por su parte, la Corte Suprema se ha referido al debido proceso de la siguiente forma:

“Toda decisión de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado, y al efecto el artículo 19, N° 3°, inciso sexto, le confiere al legislador la misión de definir las condiciones de un procedimiento racional y justo. Sobre los presupuestos básicos que tal salvaguardia supone, se ha

¹⁸ *Ibíd.*, 30.

¹⁹ Patricio Hernández, *Procedimiento monitorio laboral: estudio crítico a la luz del debido proceso y del derecho comparado* (Santiago: Librotecnia, 2012), 103.

²⁰ Tribunal Constitucional, causa rol 986-2007, sentencia de 30 de enero de 2008, considerando décimo séptimo.

dicho que el debido proceso lo constituyen a lo menos un conjunto de resguardos que la Constitución Política de la República, los tratados internacionales ratificados por Chile en vigor y las leyes les entregan a las partes de la relación procesal, por medio de las cuales se procura, a vía de ejemplo, que todos puedan hacer valer sus pretensiones en los tribunales, que sean escuchados, que puedan impugnar las resoluciones con las que no estén conformes, que se respeten los procedimientos fijados en la ley, y que las sentencias sean debidamente motivadas y fundadas”²¹.

Por impugnar debemos entender la *“acción y efecto de atacar o refutar un acto judicial, [...] con el fin de obtener su revocación o invalidación”*²².

La Constitución Política de la República, en lo relativo a esta garantía, no ha sufrido mayores cambios desde 1980, por lo que fue la Comisión Ortúzar la encargada de delimitar lo que conocemos como debido proceso (eso sí, sin utilizar en ningún momento el adjetivo ‘debido’). Tras ello, no ha habido cambios importantes, sólo habiendo una mayor precisión en cuanto a qué derechos y garantías se subentienden incorporados a este concepto, lo que se ha producido principalmente mediante la ratificación de tratados internacionales de Derechos Humanos.

Fue esta comisión la que dispuso en el inciso 6° del n° 3 del artículo 19, vigente hasta hoy: *“toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado. Corresponderá al legislador siempre las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos”* (cabe mencionar que el texto original, no incluía mención relativa a la investigación; ella es la única modificación que ha sufrido esta disposición, la que fue establecida por la ley 19.519, el año 1997).

En la sesión 103, de enero de 1975, el profesor José Bernales detalló que los elementos que constituyen un racional y justo procedimiento, son los siguientes: primero, notificación y audiencia del afectado, pudiendo procederse en su rebeldía si no comparece una vez notificado; segundo, presentación de las pruebas, recepción de ellas y su examen; tercero, sentencia dictada en un plazo razonable; cuarto, sentencia dictada por un tribunal u órgano imparcial y objetivo; y quinto, posibilidad de revisión de lo fallado por una instancia superior igualmente imparcial y objetiva²³.

²¹ Corte Suprema, causa rol 5100-2016, sentencia de 1 de marzo de 2016.

²² Cristián Maturana Míquel, *Los recursos* (Santiago: 2008), 1.

²³ Enrique Evans de la Cuadra, *Los Derechos Constitucionales, tomo II* (Santiago: Editorial Jurídica, 1989), 143-144.

Cabe destacar en este punto, la explicación que hizo el profesor Bernal, en las sesiones de debate en la Comisión, relativas al derecho a impugnar: *“Otro principio sería el derecho a los recursos legales con posterioridad a la sentencia, que tiene evidentemente algunas derogaciones por el hecho de que pudiere haber tribunales de primera instancia colegiados que eliminen la necesidad de los recursos. Tal vez esto podría no ser materia de orden constitucional”*²⁴.

Y esto no debiese extrañar a nadie. El derecho a impugnar el fallo de un tribunal es considerado ampliamente como parte esencial de la garantía del debido proceso. Así lo establece la Convención Interamericana de Derechos Humanos en su artículo 8.2, letra h): *“Durante el proceso, toda persona tiene derecho en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas: derecho a recurrir del fallo ante juez o tribunal superior”*. El Pacto de Derechos Civiles y Políticos reafirma lo anterior en su artículo 14.5: *“toda persona declarada culpable de un delito tendrá derecho a que el fallo condenatorio y la pena que se le haya impuesto sean sometidos a un tribunal superior, conforme a lo prescrito por ley”*.

No está de más recordar que estas disposiciones son plenamente vigentes en el ordenamiento jurídico chileno, a través del artículo 5° de nuestra Constitución Política, además de lo ya dicho respecto de la Constitución como fuente directa. Esta es la razón por la que se dice respecto del derecho a impugnar el fallo que es un derecho de doble fuente, en el ordenamiento chileno.

Humberto Nogueira señala que la Corte Interamericana *“considera que el derecho al recurso ante el tribunal superior debe ser una reconsideración de tendencia general de las cuestiones de hecho y de derecho y no solo una querella nullitatis”*²⁵. A modo de contrapunto, ello no obsta al establecimiento de requisitos legales mínimos para su interposición, siempre y cuando tales requisitos no impidan un real acceso al recurso, al punto de hacer ilusoria su aplicación y utilización.

Más allá de su consagración y limitaciones, el derecho al recurso *“comprende un haz de facultades protegidas que son infranqueables para el legislador, las que como tal son limitadas y deben ser interpretadas y aplicadas, teniendo siempre en consideración todo el sistema de derechos fundamentales”*²⁶. Su justificación radica en el entendimiento y aprehensión de la fabilidad humana

²⁴ *Ibíd.*, 145-148.

²⁵ Humberto Nogueira Alcalá, *El debido proceso de la Constitución y el sistema interamericano* (Santiago: Librotecnia, 2012), 127.

²⁶ Williams Valenzuela Villalobos, *Derecho al recurso desde el sistema interamericano a la situación de Chile* (Ciudad de México: Editorial Porrúa, 2015), 41.

como parte de las resoluciones, que permite el error y las distintas interpretaciones, tanto en los hechos como en el Derecho.

Ante ello, una respuesta extremadamente común ha sido la doble instancia. Como instancia debemos entender “*cada una de las etapas o grados del proceso, y que va desde la promoción del juicio hasta la primera sentencia definitiva, o desde la interposición del recurso de apelación hasta la sentencia que sobre él se dicte*”²⁷.

De esta manera, el derecho a impugnar los fallos y la institución de más de un grado de jurisdicción no son sino un reforzamiento en la protección del justiciable. A esta idea subyace el hecho de que mientras más jueces existan, menor es la probabilidad de error, lo que justifica la doble instancia, por una parte, y la necesidad menos intensa del recurso en los casos de tribunales colegiados en su funcionamiento, por otra.

Williams Valenzuela sistematiza el contenido esencial del derecho al recurso de la siguiente forma: por una parte, se encuentra la existencia de arbitrios procesales ante un tribunal superior, que permiten impugnar resoluciones agraviantes para el procesado, los que son de libre configuración a nivel legal, en lo que dice relación a los plazos, requisitos formales o *nomen iuris* que se le atribuya a los mismos; y por otra parte, se observa al recurso libremente configurado por el legislador, el que debe permitir alzarse contra ambos tipos de error que puede cometer la jurisdicción, a saber, el error de hecho y el error de derecho. En resumidas cuentas, debe permitirse un examen integral de todas las cuestiones fácticas, probatorias y jurídicas, debatidas y analizadas por el tribunal inferior, debiendo reunir las características de ser un recurso sencillo, ordinario, eficaz y accesible²⁸.

Así, el recurso ordinario debe generar una revisión integral de alcance amplio, siendo capaz de generar un doble grado de jurisdicción. Esto no se satisface con la mera instauración de un tribunal superior, sino que éste debe reunir características jurisdiccionales que le legitimen, conforme al debido proceso, de forma que, sin salirse del mismo, se dé una respuesta lo más probablemente correcta en el caso particular, propiciando, a pesar de desplegarse en diversas instancias, que el proceso sea uno solo, cumpliendo con los demás requisitos constitucional y legalmente exigidos.

²⁷ Eduardo Couture, *Fundamentos del Derecho Procesal Civil* (Buenos Aires: Ed. B de F, 2002), 139.

²⁸ Valenzuela, *Derecho al recurso...*, 41-43.

Sin embargo, al leer el texto de la Constitución Política en su artículo 19 n° 3, puede observarse que no se reconoce la doble instancia como parte de la garantía constitucional del debido proceso. A esto debe sumarse el hecho de que los tratados internacionales, si bien, como ya se trató, contemplan un derecho al recurso, éste no conlleva obligatoriamente un derecho a la doble instancia o, si se quiere, un derecho explícito al recurso de apelación²⁹.

Dando un pequeño paso atrás y poniendo atención a las características que debe contemplar el recurso, al decirse que el recurso debe ser sencillo, se entiende que éste debe facilitar una revisión de la sentencia recurrida en general, pero también un control a los derechos fundamentales del imputado.

Cuando se dice que el recurso debe ser ordinario, ello se refiere a que éste debe poder interponerse comúnmente según lo dispuesto por ley, pudiendo impugnar la generalidad de las resoluciones judiciales. En el ordenamiento chileno, el medio impugnatorio ordinario por antonomasia es el recurso de apelación.

La eficacia como cualidad del recurso se forja cuando éste proporciona la revisión integral y amplia que ya se mencionó. Es decir, si el régimen recursivo sólo faculta una revisión formal de las resoluciones, o una reconsideración sólo respecto de los hechos, dicho régimen será incompleto e insatisfactorio en su tarea de satisfacer la garantía del derecho a impugnar.

²⁹ Cristián Vásquez, «¿Cumple nuestro sistema recursivo laboral con asegurar el debido proceso?», 172-173.

CAPÍTULO II: EL SISTEMA DE RECURSOS EN EL PROCESO LABORAL

I. Los principios del proceso laboral y su relación con el sistema de recursos

Siguiendo la tendencia de los procesos reformados, el actual Código del Trabajo, modificado por la ley 20.087, contempla un tratamiento expreso de los principios que dirigen el proceso laboral, enumerando los principios en su artículo 425: *“Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad”*.

Esto debe incorporarse sin perjuicio de otros principios que operan a pesar de no estar expresamente consagrados, tales como el principio de preclusión, el orden consecutivo legal o el principio de la sana crítica, entre otros.

A continuación, se verán estos nueve principios de forma más detenida:

a) El principio de **oralidad** establece, como regla general, la oralidad de las actuaciones a lo largo del proceso, además de establecer dos audiencias —la preparatoria y la de juicio—, como la médula espinal que guía la tramitación laboral. Ello conlleva, además, el registro de las audiencias, lo que se ha concretado a través del sistema de registros de audio, siguiendo los pasos de los tribunales orales penales y los tribunales de familia.

Respecto a los recursos, este principio tiene variada recepción. Si bien, en su mayoría los recursos se interponen vía escrita, existen algunas excepciones como el caso del recurso de reposición y la posibilidad de interponerlo cuando la resolución impugnada se dicte dentro audiencia, o, habiéndose dictado resolución fuera de ella, exista una audiencia fijada dentro del término de tres días contemplado para interponerla (lo que se enlaza con el principio de concentración).

Sin embargo, tanto el recurso de nulidad y el de unificación de jurisprudencia, cuales son los recursos vistos ante tribunales superiores, contemplan alegatos orales (pese a que ello era de esta manera antes de la reforma procesal laboral). A lo anterior, se suma el ya mencionado caso en que se reponga una resolución dentro de una misma audiencia, en la que toda la tramitación, naturalmente, se efectuará oralmente.

b) El principio de **publicidad** está doblemente consagrado, tanto en el ya mencionado artículo 425, como en el artículo 428: “*Los actos procesales serán públicos*”. Este principio no contempla ninguna excepción, por lo que el juez no puede disponer el secreto de ningún procedimiento ni actuación. De esta manera, los recursos y su tramitación son igualmente públicos³⁰.

c) El principio de **concentración**, también doblemente contemplado en los artículos 425 y 428, dispone que, siempre que sea posible, se concentrarán los distintos actos procesales en uno solo. Las audiencias por regla general no pueden suspenderse, debiéndose habilitar horarios especiales si es necesario, teniendo como únicas excepciones a la fuerza mayor y el caso fortuito, donde el juez podrá, por resolución fundada, suspender la audiencia, pero fijando inmediatamente fecha y hora para una nueva.

El recurso de reposición está visiblemente afectado por este principio, tal como se esbozó recientemente, ya que la oportunidad para reponer resoluciones dictadas en audiencia, será durante la misma.

d) El principio de la **inmediación** establece que debe existir un contacto y relación directa entre el juez, las partes y los demás actores del proceso. Esto se manifiesta en la imposibilidad general de delegar tareas (existe una excepcional posibilidad de delegar en el secretario, para la que deben satisfacerse estrictos requisitos), la necesidad de la presencia física del juez y la exclusión de la declaración de testigos vía exhorto.

En relación con los recursos, destaca el hecho de que la infracción a este principio está contemplada como una causal que habilita la interposición de recurso de nulidad. Sin embargo, al estar íntimamente ligado a la percepción de la prueba, y tener la fase probatoria un rol ampliamente disminuido en los recursos vistos ante tribunales superiores (sólo se admite prueba para probar las causales que los fundamenten), en su tramitación, el principio de inmediación tiene un rol, si bien no completamente ausente, sí menos prominente.

e) El principio de **impulso procesal de oficio** consiste en que, una vez reclamado el movimiento de la jurisdicción laboral, queda en manos del tribunal evitar la paralización del juicio, debiendo para ello actuar de oficio. Esto implica, por ejemplo, que se elimina la institución del abandono del procedimiento. El juez podrá también decretar pruebas, o rechazarlas, si las considera

³⁰ Rodrigo Silva, *Manual de procedimiento laboral* (Santiago: Editorial Jurídica, 2009), 19-20.

inconducentes, corregir de oficio errores de tramitación, adoptar medidas para evitar la nulidad del procedimiento, declarar su incompetencia de oficio, entre otras facultades.

En cuanto a los recursos, la ley contempla expresamente el recurso de reposición para la resolución que rechace pruebas por calificarlas como inconducentes. Pero aún más relevante, es la facultad que tiene el juez de corregir vicios de nulidad, pudiendo incluso acoger recursos de nulidad por causales distintas a las invocadas por la parte.

f) En el artículo 428 también se consagra el principio de **celeridad**: *“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”*. De la mano con la concentración, el principio de celeridad persigue un resultado justo y óptimo que llegue a tiempo, evitando las sentencias de papel.

En el proceso laboral, se manifiesta a través de la iniciación de la asistencia con las partes que asistan, consagrada en el artículo 426, y también en la facultad del artículo 430 que permite que el juez rechace de plano actuaciones que considere dilatorias. Esta decisión puede impugnarse mediante recurso de reposición interpuesta en la misma audiencia en que se dé dicho rechazo.

g) El principio de la **buena fe** obliga a las partes a actuar con honradez y rectitud³¹ dentro del proceso, y se encuentra consagrado en el artículo 430 del Código del Trabajo: *“los actos procesales deberán ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias”*.

Así, la legislación excluye explícitamente el fraude, o lo que algunos autores³² denominan fraude en el proceso, que se refiere a una actuación que, en el marco del proceso, busca burlar la eficacia de una norma jurídico procesal; la colusión, también llamada fraude procesal, que consiste en la actuación en que ambas partes buscan vulnerar el ordenamiento jurídico, valiéndose del proceso y perjudicando a terceros, obteniendo una sentencia ejecutoriada; el abuso de derecho, que consiste en el ejercicio abusivo de un derecho con la intención de dañar a un tercero, no muy distinto del concepto general que se conoce en otras ramas del Derecho; y, por último, las actuaciones dilatorias, que son aquellas que sólo buscan demorar la prosecución del proceso, que

³¹ Orellana, *Comentarios...*, 69.

³² *Ibid.*, 71.

va de la mano del recién mencionado principio de celeridad, y también del concepto de plazo razonable contenido en la garantía del debido proceso, también ya discutida.

Además, el legislador extiende la aplicación de las impugnancias y recusaciones, buscando reducir al máximo una eventual parcialidad del juez.

Pese a no ser propio del proceso laboral, encontramos en la acción de revisión una especie de impugnación que busca atacar resoluciones firmes o ejecutoriadas cuando se hayan obtenido mediante actuaciones fraudulentas, tal como el caso de colusión al que se hizo mención hace un momento.

h) El principio de la **bilateralidad de la audiencia**, íntimamente ligado al derecho constitucional a ser oído y a poder defenderse frente a una acción en su contra dentro de un procedimiento, persigue el equilibrio de las partes y la recepción de sus argumentos. La notificación que pone en conocimiento la acción deducida en contra de una persona, el plazo razonable para contestar la demanda, la posibilidad de rendir prueba para respaldar los hechos que sustentan sus argumentos, la posibilidad de impugnar la prueba de la contraparte y el derecho a los alegatos y conclusiones finales son todas manifestaciones de la bilateralidad de la audiencia.

Sin embargo, esta regla no es absoluta. Una excepción importante son las medidas prejudiciales precautorias, ya que el artículo 444 admite que puedan ser otorgadas por el tribunal sin mediar notificación. Cuestión parecida puede decirse de la institución de la prueba indiciaria en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, en el que el trabajador es beneficiado con un alivio probatorio que invierte el *onus probandi* en su favor, cuando en su denuncia se contengan antecedentes que contengan indicios suficientes de la vulneración.

También son excepciones, en general, las actuaciones en las que la ley permite al tribunal no oír a la parte contraria, pudiendo resolver de plano.

i) El último de los principios consagrados expresamente es el de la **gratuidad**, que se manifiesta en dos grandes vertientes: en primer lugar, la gratuidad de las actuaciones realizadas por funcionarios del tribunal, permitiendo una tramitación sin costos; y en segundo lugar, la gratuidad relacionada con el privilegio de pobreza, que permite a personas sin los medios para procurarse un abogado particular acceder a defensa letrada gratuita en la Corporación de Asistencia Judicial, clínicas jurídicas, a un abogado de turno o un sistema de defensa gratuita que disponga la ley.

No obstante, el artículo 436 faculta a la parte interesada a costear su propia notificación, en caso de que desee encargarla a un receptor judicial, constituyendo una excepción que se configura voluntariamente.

Si bien no se encuentran expresamente consagrados, es importante detenerse en otros principios que dirigen el proceso laboral.

El primero de ellos es el de la **sana crítica**, que se refiere al modo de apreciar las pruebas en un proceso, y que sigue la tendencia de los procesos reformados en Chile, que se guía por sus tres pilares: las máximas de la experiencia, las reglas de la lógica y los conocimientos científicamente afianzados. La doctrina ha entendido que la elección del legislador de optar por este sistema de apreciación de la prueba se liga al principio de inmediación que gobierna la rendición de la misma.

También encontramos al principio del **orden consecutivo legal**, esto es, que el orden que sigue el procedimiento se rige, por regla general, por lo establecido por la ley. Esto es precisamente lo que ocurre en el proceso laboral, el cual se desarrolla en claras etapas, que siguen además la progresión general de discusión, prueba y sentencia: demanda, contestación, audiencia preparatoria, audiencia de juicio, sentencia y recursos.

II. Caracterización general del sistema actual de recursos

Como se esbozó en el capítulo sobre la breve historia de la reforma procesal laboral, el sistema actual de recursos tiene como principal criterio la naturaleza jurídica de la resolución para determinar qué recurso procede: para autos, decretos y sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio ni hagan imposible su continuación, el recurso de reposición; para sentencias interlocutorias que sí tengan alguno de esos efectos, la apelación; para sentencias definitivas dictadas por el juez de letras del trabajo —y concurriendo las causales legales—, el recurso de nulidad; y para resoluciones que fallan el recurso de nulidad, excepcionalmente, procederá el recurso de unificación de jurisprudencia.

Cabe mencionar también, que el artículo 474, inserto en el párrafo “*De los recursos*”, establece supletoriamente la aplicación de las disposiciones comunes a todo procedimiento, contenidas en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil. Esto no debería parecer extraño, dado que ya en el artículo 432, el Código del Trabajo prescribe la aplicación supletoria de los Libros I y II de del Código de Procedimiento Civil.

Sin embargo, la doctrina se ha preguntado sobre la necesidad de establecer una regla especial en este sentido para los recursos, habiendo ya dispuesto una regla general. El artículo 432, que contiene la norma general, limita esta supletoriedad a la subordinación a los principios que informan el proceso laboral. Con todo, en el procedimiento de tutela y el monitorio, señala, deberán aplicarse primero las reglas del procedimiento de aplicación general.

Planteado lo anterior, cabe preguntarse el porqué del artículo 474. Una primera pista puede encontrarse al apreciar que el artículo 474 establece una supletoriedad que sólo alcanza al Libro I del Código de Procedimiento Civil, y no a los Libros I y II como lo hace el artículo 432. Una segunda diferencia es el hecho de que el artículo 474 no dispone un límite a esta supletoriedad.

De esta manera, existen dos grandes lecturas. La primera es que se dispuso una norma que efectivamente era innecesaria, pero se buscó una mayor claridad específicamente para los recursos, junto a una exención de las limitaciones establecidas en el artículo 432.

La segunda interpretación sostiene que se buscó una limitación formal en el ámbito de aplicación, y que, aun siendo una norma especial, no existe esta exención de limitaciones, debiendo existir, incluso en materia de recursos, un respeto por los principios del proceso laboral, debiendo los jueces —en atención a lo dispuesto por el artículo 429— resolver los eventuales problemas que se susciten al respecto³³. Esta lectura tiene mayor respaldo, dado que propicia una interpretación más armónica de la ley, y no debilita arbitrariamente los principios del proceso.

Esta supletoriedad tiene una de sus mayores consecuencias en el hecho de que, si bien no se contemplaron expresamente, sí son procedentes el recurso de hecho, el recurso de aclaración, rectificación y enmienda y el recurso de queja. Sin embargo, se analizarán someramente sólo los contemplados expresamente y que son propios del proceso laboral, a fin de tener claridad sobre el panorama general de los recursos laborales.

Por último, cabe mencionar que se discutió en su momento sobre la posibilidad de, mediante esta supletoriedad, recurrir de casación en contra de las sentencias de segunda instancia, dado que no se prohibía, pero tampoco se regulaba. Quienes sostenían que sí era factible, lo hacían argumentando que no existe prohibición expresa, y que el artículo 767 del Código de Procedimiento

³³ Lanata, *El sistema...*, 27-28.

Civil (contenido en el Libro III) hace procedente la casación en el fondo en contra de sentencias inapelables de segunda instancia.

En la otra vereda, quienes sostenían que no era aplicable razonaban que la supletoriedad no alcanza el Libro III del Código de Procedimiento Civil, donde está regulada la casación, haciendo una exclusión clara al limitar el ámbito de aplicación sólo a los dos primeros Libros de dicho cuerpo legal, y aún más, sólo al Libro I en materia de recursos. Además, en el proyecto inicial se contenía una norma que hacía aplicables al proceso laboral los mismos recursos de materia civil, la cual no prosperó.

Actualmente, el debate está zanjado debido a la unanimidad con que la Corte Suprema ha declarado inadmisibles la casación en materias laborales, por razones de improcedencia, dado que para impugnar las resoluciones que fallan el recurso de nulidad, procede el de unificación de jurisprudencia.

A continuación, se revisarán los recursos más relevantes en materia laboral, que son los tratados en el ya mencionado párrafo 5° del Libro V del Código del Trabajo.

a) El recurso de reposición

El recurso de reposición es el *“acto jurídico procesal de impugnación, que emana exclusivamente de la parte agraviada, y tiene por objeto solicitar al mismo tribunal que dictó la resolución que la modifique o deje sin efecto”*³⁴.

Es procedente para impugnar autos, decretos y sentencias interlocutorias que no pongan fin al juicio, ni hagan imposible su continuación. Su importancia radica en la impugnación en contra del tipo de resoluciones más común y numeroso, todavía más en un procedimiento principalmente oral, en donde permitirá recurrir en contra de las decisiones que se tomen en audiencia y a lo largo de todo el procedimiento, siempre y cuando se respete la naturaleza jurídica que le hace procedente. Además, su importancia también reside en la ahora restringida procedencia del recurso de apelación, lo que consecuentemente le da mayor peso a la reposición.

El plazo y la forma para interponer el recurso de reposición depende de cómo se dicte la resolución que se busca impugnar. Si se dicta dentro de audiencia, deberá interponerse inmediatamente, de forma verbal. Si se dicta fuera de ella, la regla general es que debe presentarse

³⁴ Maturana, *Los recursos*, 75.

por escrito, dentro de tercero día de notificada la resolución, salvo que dentro de ese mismo término se lleve a cabo una audiencia, caso en el que se interpone al iniciarse la misma, oralmente.

Si bien, no se regulan expresamente los requisitos que debe contener su interposición, se ha entendido que debe indicarse la resolución que se impugna y los motivos de la impugnación.

Es un recurso ordinario, no devolutivo, esto es, que se conoce por el mismo tribunal que dictó la resolución, y suspensivo, cuestión que generalmente no tiene mayores consecuencias, debido a que suele fallarse de plano, pero en los casos en que se dé traslado, su interposición sí suspenderá el cumplimiento de la resolución impugnada hasta al menos el fallo del recurso.

Su tramitación dependerá de cómo se presente el recurso. Si es por escrito, se seguirá a la tramitación de su versión civil, en atención a la supletoriedad anteriormente discutida, pudiendo o no darse traslado y resolviendo el juez también por escrito. Si es oralmente, se debe resolver en el acto, lo que no impide que pueda darse el debido traslado en la audiencia, en virtud del respeto por el principio de bilateralidad de la audiencia. De esta manera, la ocurrencia de un incidente es sólo eventual³⁵.

El recurso puede acogerse, caso en el que se reemplazará o enmendará la resolución, o rechazarse, caso en el cual se mantendrá. La resolución que falle el recurso será generalmente apelable por la parte agraviada.

Algunos ejemplos importantes de resoluciones que se impugnan vía recurso de reposición son la resolución que recibe la causa a prueba, la que declara inconductente y rechaza ciertas pruebas, la que decreta pruebas que el tribunal estime necesarias, en atención a la facultad otorgada en el artículo 429, o la que declara inadmisibile el recurso de unificación de jurisprudencia.

b) Recurso de apelación

El recurso de apelación es el *“acto jurídico procesal de la parte agraviada o que ha sufrido un gravamen irreparable con la dictación de una resolución judicial, por medio del cual solicita al tribunal que la dictó que eleve el conocimiento del asunto al tribunal superior jerárquico con el objeto de que éste la enmiende con arreglo a derecho”*³⁶.

³⁵ Orellana, *Comentarios...* 208.

³⁶ Maturana, *Los recursos*, 91.

El ordenamiento actual ha establecido que la apelación sólo procede en contra de las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, de las que se pronuncien sobre medidas cautelares y de las que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social. Además, procederá en contra de sentencias definitivas dictadas en el juicio ejecutivo.

Es un recurso ordinario, que se concede sólo en su efecto devolutivo cuando se impugnan resoluciones que alcen medidas cautelares o que fije el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social. Si bien no está expresamente regulado, debe concluirse que en el caso de las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, se concederá en ambos efectos, ya que en el artículo 476 se hace la diferencia a través de sus incisos. En cualquier caso, precisamente por el hecho de que hacen imposible la continuación del juicio, el tribunal *a quo* no podrá seguir conociendo del mismo³⁷.

Tanto el plazo como la forma de interponer la apelación están determinadas por la normativa supletoria del Código de Procedimiento Civil, ante el silencio del Código del Trabajo. La regla general es que deberá interponerse por escrito, fundamentándose en hechos y Derecho y haciendo peticiones concretas, en un plazo de 5 días. En el caso de la sentencia definitiva de procedimiento ejecutivo, será de 10 días, tal y como lo establece el artículo 189, inciso 2^o³⁸.

Sin embargo, similar a lo que ocurre en el caso del recurso de reposición, este proceso admite ocasiones en que la apelación se deberá interponer verbalmente (por ejemplo, en el caso en que durante una audiencia se rechace un recurso de reposición), de forma inmediata y señalando oral y someramente los fundamentos de hecho y de Derecho, y se formulen peticiones concretas. Esto también sigue la norma del Código de Procedimiento Civil, que contempla la apelación para procedimientos orales, y que concuerda plenamente con los principios del proceso laboral.

El artículo 198 del Código de Procedimiento Civil dispone que la remisión del expediente debe realizarla el tribunal inferior al día siguiente de la última notificación, salvo que se haya concedido en el solo efecto devolutivo, caso en el cual el tribunal tendrá un plazo prudencial de acuerdo a la extensión de las copias que haya que sacar. No obstante lo anterior, cabe recordar que esta norma fue derogada por la ley 20.886 de Tramitación Electrónica, y que prescribió que las

³⁷ Lanata, *El sistema...*, 94.

³⁸ Piedrabuena, *El recurso de apelación...*, 67-70.

remisiones de expedientes deberán hacerse electrónicamente y ya no físicamente, por regla general, no habiendo lugar al mencionado plazo prudencial, debido a la eliminación de la necesidad de emitir copias del proceso.

Similar destino sufrió la regla sobre la comparecencia en segunda instancia, que también fue eliminada por esta ley, dejando en manos del tribunal de alzada la obligación de certificar en la carpeta electrónica la recepción de las piezas remitidas digitalmente.

Tras superar el examen de admisibilidad, que examina si el recurso fue interpuesto en plazo, si se dedujo en contra de resolución susceptible de ser impugnada vía apelación, si se fundó debidamente y si contiene peticiones concretas, la causa se verá en cuenta, salvo que alguna de las partes solicite alegatos. La prescripción está excluida del proceso, dado que el principio de impulso procesal de oficio no distingue entre juez de primera instancia y Corte, por lo que no es procedente restringir su aplicación por el mero de hecho de estar tramitándose en un tribunal distinto³⁹.

c) Recurso de unificación de jurisprudencia

Debido a que a continuación se efectuará un análisis más acabo sobre el recurso de nulidad, se finalizará este capítulo echando un breve vistazo a este cuarto y último recurso propio del proceso laboral.

El recurso de unificación de jurisprudencia procede, excepcionalmente, contra las resoluciones que fallen el recurso de nulidad, persiguiendo una interpretación uniforme, por parte de la Corte Suprema, de las normas laborales. Es por esto que, además de que la naturaleza jurídica permita su impugnación, es necesario que existan pronunciamientos contradictorios en la jurisprudencia, relativos a un mismo punto de Derecho, siendo un recurso que necesariamente se basa en jurisprudencia previa, lo que incrementa la importancia de esta fuente del derecho, al menos en el Derecho laboral⁴⁰.

Así, es un recurso extraordinario, debido a que se le contempló una causal determinada y que procede sólo respecto de determinadas resoluciones, y su finalidad concreta será la nulidad de la resolución impugnada, por haberse dictado en contravención a derecho. La unificación de

³⁹ Orellana, *Comentarios...*, 209-210.

⁴⁰ Cecily Halpern Montecinos, «La intervención de la Corte Suprema en la nueva justicia del trabajo: el recurso de unificación de jurisprudencia», *Revista ACTUALIDAD JURÍDICA*, n° 21 (2010): 365-366.

jurisprudencia es más bien una finalidad orgánica o estructural, pero no es la razón más relevante desde la perspectiva del litigante.

La unificación de jurisprudencia procede en contra de las resoluciones que fallen recursos de nulidad, pronunciadas por Cortes de Apelaciones. Sin embargo, deben hacerse ciertas precisiones. La más importante de ellas es que las resoluciones dictadas durante el procedimiento monitorio no podrán ser jamás impugnadas a través de este recurso, sin importar la naturaleza jurídica ni las circunstancias. Esto afecta, consecuentemente, a los procedimientos de reclamación de multas iguales o inferiores a diez ingresos mínimos mensuales y a procedimientos de reclamación judicial en contra de resoluciones de la Dirección del Trabajo, distintas a la multa administrativa.

La única causal que hace procedente este recurso es el hecho de que existan distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia sobre la materia de derecho objeto del juicio, esto es, que dichas interpretaciones hayan conducido a decisiones diferentes frente a hechos o circunstancias semejantes⁴¹. Sin embargo, también se le exige al recurrente haber sido agraviado por la resolución.

De lo anterior, se desprenden ciertas consecuencias. Una de ellas es que difícilmente la materia objeto del juicio será una materia de derecho adjetiva, por lo que la gran mayoría de las veces, el recurso debe relacionarse con una materia de derecho sustantivo. A lo anterior debe sumarse lo ya mencionado sobre el agravio, y la enunciación de peticiones concretas⁴².

El recurso se interpone por escrito, dentro del plazo de quince días desde la notificación de la sentencia que se impugna, debiendo ser fundado e incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto de las materias de derecho objeto de la sentencia, sostenidas en diversos fallos emanados de los tribunales superiores, además de acompañar copia de los fallos que se invocan.

Interpuesto el recurso, su tramitación comienza con un examen en el tribunal *a quo*, quien sólo se pronuncia sobre si el recurso fue interpuesto en plazo, resolución que es impugnable vía reposición. El recurrente tiene derecho a que la parte vencedora rinda fianza de resultas (artículo 483-A, inc. 4°), caso en el cual se suspenderá la ejecución de la resolución. Esta circunstancia es la única en la que la interposición del recurso de unificación de jurisprudencia suspenderá la ejecución,

⁴¹ Raúl Tavorari Oliveros, *Recursos de casación y queja: nuevo régimen* (Santiago: Ed. Jurídica Conosur Ltda., 1996), 38.

⁴² Lanata, *El sistema...*, 268.

además de los casos en que cumplirla haga imposible llevar a efecto la eventual resolución que acoja la unificación de jurisprudencia⁴³.

Tras la admisión del recurso, el tribunal deberá remitir vía electrónica las piezas del expediente que sean necesarias.

Ya en la Corte Suprema, el recurso debe superar un nuevo examen de admisibilidad, que examina si el recurso fue interpuesto dentro de plazo, ante la Corte de Apelaciones correspondiente, si está debidamente fundamentado, si incluye la relación de las distintas interpretaciones exigidas por ley, y si se acompañan copias de los fallos invocados⁴⁴.

Admitido a tramitación el recurso, se pasa a la vista de la causa, bajo las reglas establecidas para las apelaciones⁴⁵.

Cuando el recurso de unificación de jurisprudencia es acogido, la ley prescribe que debe dictarse en acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, una sentencia de reemplazo. Ninguna de estas resoluciones es impugnabile, salvo por la aclaración, rectificación y enmienda. La sentencia de reemplazo, pese a que la denominación de recurso de *unificación* de jurisprudencia pudiera decirnos lo contrario, sólo tiene efectos relativos.

⁴³ Cecily Halpern Montecinos, «El recurso de unificación de jurisprudencia: ¿Un recurso excepcional?» (Charla, Colegio de Abogados de Chile, 6 de agosto de 2013): 6.

⁴⁴ Cecily Halpern Montecinos y Héctor Humeres Noguera, *La unificación de jurisprudencia laboral* (Santiago: Legal Publishing Chile, 2015): 61-63.

⁴⁵ Lanata, *El sistema...*, 281.

CAPÍTULO III: EL RECURSO DE NULIDAD LABORAL

I. Concepto y tramitación

Sin olvidar el breve repaso que se efectuó de la historia de la reforma procesal laboral, en lo relativo al recurso de casación civil y el de apelación, se analizará a continuación el recurso de nulidad laboral, partiendo por su concepto.

La ley no provee un concepto de recurso de nulidad, dado que la ley enumera los recursos en relación a qué tipo de resoluciones procede impugnar. Sin embargo, puede elaborarse el siguiente concepto preliminar, que se desprende de lo prescrito por el artículo 477: es el recurso que busca impugnar las sentencias definitivas cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías, o aquella se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, y tendrá por finalidad invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda⁴⁶.

El profesor Orellana da el siguiente concepto: *“Acto jurídico procesal que otorga el legislador a aquella parte que ha sufrido un perjuicio con el pronunciamiento de una sentencia definitiva dictada en un proceso laboral para invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo la sentencia definitiva por las causales expresamente señaladas en la ley”*⁴⁷.

Además, puede señalarse respecto del recurso de nulidad que es un recurso extraordinario, puesto que procede sólo respecto de determinadas resoluciones judiciales, además de que se expresaron causales de manera taxativa: las dos que se vislumbran en el concepto anterior, más las seis que enuncia el artículo siguiente, denominadas causales específicas⁴⁸.

Es también un recurso de derecho estricto, ya que es un medio de impugnación que persigue el reexamen de una cuestión jurídica, y con ello la validez de la sentencia recurrida, debiendo invocarse una causal legal de las establecidas por el legislador.

⁴⁶ Héctor Humeres Noguera, «Los recursos de nulidad y unificación: un aporte foral», *Revista chilena del trabajo y la seguridad social*, vol. 1, n° 2 (2010): 187.

⁴⁷ Orellana, *Comentarios...* 210.

⁴⁸ Fernando Hidalgo Araya, «Consideraciones teóricas y prácticas del Recurso de Nulidad Laboral», *Revista Laboral Chilena*, n° 241 (2015): 63-64.

Su interposición debe darse dentro de 10 días contados desde la notificación de la resolución que se busca impugnar, por escrito, ante el tribunal que dictó la misma. Estos aspectos formales son revisados por el tribunal *a quo* en un primer examen de admisibilidad. En atención a las normas generales de los recursos en el proceso laboral, de declararse admisible, la parte recurrida puede deducir recurso de reposición, mientras que, de declararse la inadmisibilidad, la parte que entabló el recurso de nulidad podrá apelar⁴⁹.

Superado este examen, se remitirá al tribunal *ad quem* correspondiente, esto es, la Corte de Apelaciones que corresponda a la jurisdicción determinada. Una vez remitido, el recurso debe superar un segundo examen de admisibilidad que evaluará si se satisfacen las exigencias que la ley dispone, a saber, los dos requisitos exigidos en el primer examen de admisibilidad (artículo 479, inciso 1°), haber invocado fundamentos de hecho o de Derecho y peticiones concretas, y haber preparado el recurso, en los casos que correspondiere.

Es relevante entender que cuando se analizan los fundamentos de hecho o de Derecho no se busca un adelantamiento del pronunciamiento en el fondo (lo que sería resbaladizo teniendo en cuenta que el examen de admisibilidad toma lugar en cuenta), sino que una mera constatación de que ellos existen.

Por su parte, las peticiones concretas deben estar ligadas a las causales que se estén alegando, ya que distintas causales pueden originar distintas peticiones. Además, acá no bastará la mera existencia de peticiones, como en el requisito anterior, sino que la Corte hará un análisis cualitativo en donde se apreciará si dichas peticiones cumplen la calidad de ser concretas⁵⁰. Es relevante entender aquí que, aunque se haya satisfecho esta exigencia legal, en el examen de fondo del recurso, éste pueda rechazarse por el hecho de que no procede acceder a las peticiones del recurrente, pero dicho examen es uno distinto al de admisibilidad.

Profundizando en el último requisito, debe tenerse en mente el artículo 478 que dispone: *“Tampoco la producirán [la nulidad] los vicios que, conocidos, no hayan sido reclamados oportunamente por todos los medios de impugnación existentes”*, cual es una norma que sigue la lógica establecida en el Código de Procedimiento Civil, y que busca evitar maniobras meramente

⁴⁹ Lanata, *El sistema...*, 207.

⁵⁰ *Íbid.*, 213.

dilatorias y que la parte que conoció el vicio sólo lo reclame una vez dada la sentencia desfavorable para ella^{51 52}.

La resolución que se pronuncia sobre la admisibilidad produce cosa juzgada, por lo que la admisibilidad no puede ser revisada en la vista de la causa, y su naturaleza jurídica será de una sentencia interlocutoria. Cuando se declara la admisibilidad, no pondrá fin al juicio, razón por la que procederá el recurso de reposición.

Sin embargo, cuando se declara la inadmisibilidad, la resolución tiene una característica que el primer examen no propicia: es una sentencia interlocutoria que hace imposible la continuación del juicio, pero, al ser emitida por un tribunal de segunda instancia, se ha entendido⁵³ que no procede la apelación, en atención a la regla contenida en el artículo 186 del Código de Procedimiento Civil y que obligaría a la Corte Suprema a pronunciarse, sin tener la competencia para ello, quedando como único medio de impugnación factible el recurso de queja.

Superado el examen de admisibilidad del tribunal *ad quem*, se procede a la vista del recurso, en donde tendrán lugar los alegatos correspondientes. La prueba sólo será admisible cuando su fin sea acreditar la causal de nulidad invocada; las medidas para mejor resolver fueron eliminadas por el legislador.

Dentro de los cinco días siguientes a la vista de la causa, el tribunal deberá fallar el recurso. De acogerse, el tribunal deberá dictar sentencia de reemplazo o retrotraer el proceso al estado de continuar su tramitación ya sin vicios (debiendo devolver la causa para ello), dependiendo de la causal que se haya admitido.

En contra de la resolución que falla este recurso, sólo procederá excepcionalmente el recurso de unificación de jurisprudencia, como ya se analizó previamente. En el caso de la sentencia que se dicte en caso de haber sido necesario realizarse un nuevo juicio como resultado de un recurso de nulidad acogido, la ley excluyó la procedencia de todos los recursos, por lo que nuevamente será el recurso de queja el único medio de impugnación procedente.

⁵¹ Corte de Apelaciones de Valparaíso, causa rol 11-2009, sentencia de 9 de febrero de 2009.

⁵² Departamento de Estudios Jurídicos Puntotex, *Recurso de Nulidad Laboral: Jurisprudencia* (Santiago: Thomson Reuters, 2010): 23.

⁵³ Corte Suprema, causa rol 1139-2010, sentencia de 29 de abril de 2010.

II. Causales

Considerando el carácter extraordinario y estricto del recurso de nulidad, no es sorprendente que las causales importen un sector relevante del estudio de este medio de impugnación.

En la teoría, los motivos de nulidad se han agrupado en dos grupos, que se desprenden de los artículos en que se han establecido —el artículo 477 y el 478—. De invocarse más de una causal, debe señalarse si ello se efectúa de forma conjunta o subsidiaria (artículo 478, inciso final), debiendo cada causal aparejarse con las peticiones concretas que correspondan, pudiendo los tribunales rechazar el recurso que incumpla esta norma⁵⁴.

Cabe mencionar que es dable discutir si esta posibilidad de invocar más de una causal alcanza a lo contenido por el artículo 477, dado que ello se contempla en el inciso final del artículo 478. La jurisprudencia ha determinado que la norma alcanza a ambos artículos, no manifestando oposición a que así se haga⁵⁵, lo que concuerda con el hecho de que no hay razón para excluir al artículo 477 de esta disposición, pese a la falta de precisión de la ley⁵⁶. Pero sí se exige, y de no cumplirse puede motivar el rechazo del recurso, que se indique si las causales son invocadas de forma conjunta o subsidiaria, ya que debe cumplirse el estándar de concreción que la ley prescribe⁵⁷.

II.i. Causales contenidas en el artículo 477 (causales genéricas)

a) Que la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales.

Los derechos fundamentales se definen como *“todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a «todos» los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiéndose por «derechos subjetivo» cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por «status» la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma*

⁵⁴ Corte de Apelaciones de Concepción, causa rol 104-2009, sentencia de 4 de noviembre de 2009.

⁵⁵ Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 115-2009, sentencia de 17 de diciembre del 2009.

⁵⁶ Lanata, *El sistema...*, 144-145.

⁵⁷ *Ibid.*, 145-146

*jurídica positiva, como presupuesto de idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas*⁵⁸.

Esta causal se configura, conjuntamente, por una infracción a derechos o garantías constitucionales, y por que ésta se dé en el marco de un procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva.

La norma es bastante amplia en su ámbito de aplicación, dado que su redacción es poco específica. Así, por ejemplo, se aplica respecto de cualquier procedimiento, sin circunscribirse a la tutela de derechos fundamentales, como podría torpemente sospecharse. Tampoco limita el alcance de las garantías o derechos constitucionales que pueden conculcarse para hacer procedente el recurso.

El artículo 479 dispone que el recurrente *“deberá expresar el vicio que se reclama, la infracción de garantías constitucionales o de ley de que se adolece, según corresponda, y en este caso, además, señalar de qué modo dichas infracciones de ley influyen en lo dispositivo del fallo”*, por lo que no bastará una mera relación de los hechos, dejando en manos del tribunal la determinación del vicio (lo que resultaría en la inadmisibilidad del recurso); sino que debe existir una explícita y precisa indicación del vicio.

Esta entidad de la infracción es otra manifestación de la necesidad de un real y significativo perjuicio en los vicios que puedan suscitarse en la tramitación de un juicio, para que dicho perjuicio sea jurídicamente relevante y, en consecuencia, atendible; ello se desprende del principio de la buena fe y del de economía procesal.

Ello tiene mayor importancia cuando recordamos la amplitud de esta norma: considerando que no necesariamente la garantía vulnerada debe ser el debido proceso, esta exigencia compone un filtro que evita la obligación jurisdiccional de atender y resolver sobre vulneraciones que no generan un real perjuicio en relación a la vulneración de cualquiera de las garantías constitucionales, de forma que no toda vulneración conllevará automáticamente la susceptibilidad de declaración de nulidad de un juicio o sentencia⁵⁹.

⁵⁸ Luigi Ferrajoli, *Los fundamentos de los derechos fundamentales* (Madrid: Trotta, 2014), acceso 22 de mayo de 2018, www.digitallipublishing.com/visor/29348.

⁵⁹ Orellana, *Comentarios...*, 211-212.

Con todo, los vicios no suficientemente sustanciales pueden ser corregidos de oficio por la Corte de Apelaciones que vea el recurso (artículo 482, inciso 3°), sin que sea necesario acoger el recurso, por lo que no puede aseverarse razonablemente que el legislador haya dejado absolutamente desprotegido de vulneraciones a las partes.

Por último, vale hacer mención a la diferencia entre esta norma y la análoga del Código Procesal Penal: la primera no considera los derechos y garantías asegurados por los tratados internacionales ratificados por Chile.

b) *Que la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.*

La causal de nulidad cuya redacción inevitablemente recuerda a la consagración del recurso de casación en el fondo —artículo 767 del Código de Procedimiento Civil— y a la causal b) del recurso de nulidad penal —artículo 373 del Código Procesal Penal—, tiene como sentido fijar el sentido y alcance de las normas jurídicas⁶⁰ y evitar la errónea aplicación del derecho⁶¹.

En este sentido, es interesante poner de relieve que teóricamente la causal debe sólo pronunciarse sobre infracciones de derecho (y es innegable que esa es al menos su función ideal y principal), no obstante, puede ser procedente en algunos casos revisar hechos en el marco de este recurso, en atención a examinar la contravención a normas reguladoras de la prueba. Sin embargo, ello no permite variar los hechos.

Para la configuración de esta causal se requiere que confluyan el hecho de dictarse una sentencia definitiva con infracción de ley, y que dicha infracción influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo, esto es, un vínculo causal relevante entre la infracción y la decisión jurídica tomada. La infracción debe consistir —al igual que en la casación—, en una contravención formal de la ley, una interpretación errónea o una falsa aplicación⁶².

Nuevamente, la carga de determinar precisamente la norma infringida recae en el recurrente, y dejarla en manos del tribunal hace procedente la declaración de inadmisibilidad del recurso. El segundo requisito que configura este medio de impugnación se encuentra en la misma circunstancia, a saber, la influencia sustancial de la infracción en lo dispositivo del fallo, debiendo la

⁶⁰ Lanata, *El sistema...*, 165.

⁶¹ Orellana, *Comentarios...*, 212.

⁶² Tavolari, *Recursos de casación...*, 51.

parte recurrente ser quien describe y precisa esta relación, lo que básicamente implica demostrar cómo hubiese variado la resolución de no haberse incurrido en la infracción legal invocada.

II.ii. Causales contenidas en el artículo 478 (causales específicas)

El artículo 478 prescribe que la nulidad procederá, además de lo ya dispuesto en el artículo 477, en las siguientes circunstancias:

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

La competencia es “*la limitación del poder jurisdiccional del Estado [...]; el reparto de la potestad de juzgar entre los diversos órganos jurisdiccionales*”⁶³. Ella se desprende del artículo 7° de la Constitución Política de la República⁶⁴, engarzado con el artículo 76 que adjudica el ejercicio de la jurisdicción a los tribunales legales. En el caso de los tribunales laborales (los Juzgados de Letras del Trabajo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional), la competencia es determinada sólo por dos elementos: la materia⁶⁵ y el territorio⁶⁶.

En la norma no se distingue si esta incompetencia es absoluta o relativa, por lo que debe concluirse que la norma contempla las dos categorías de este vicio procesal.

Es relevante aquí recordar lo prescrito por el artículo 420, que define cuál es la competencia, en cuanto a materias, de los tribunales laborales, y donde no existe duda sobre su improrrogabilidad.

Donde sí existe duda es en el caso de la competencia relativa, en consideración a la redacción del artículo 423, inciso segundo: “*La competencia territorial no podrá ser prorrogada expresamente por las partes*”, contrastándose con el deber del juez de declarar de oficio cuando estime su

⁶³ Pedro Pineda León, *Lecciones elementales de Derecho Procesal Civil, tomo I* (Caracas: Mérida, 1964), 133.

⁶⁴ “*Los Órganos del Estado actúan válidamente, previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley*”

⁶⁵ Es por ello que la interposición de esta causal suele utilizarse como el medio idóneo para fundamentar un recurso de nulidad que pretende evitar la aplicación del procedimiento de tutela laboral a vínculos laborales no contemplados expresamente por el Código del Trabajo. Sin embargo, la tendencia jurisprudencial de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales ha hecho estériles dichos intentos, de manera cada vez más uniforme.

⁶⁶ Omar Astudillo Contreras, *El Recurso de nulidad laboral: algunas consideraciones técnicas* (Santiago: Legal Publishing Chile, 2012), 80-82.

incompetencia, contenido en el artículo 447 (y que constituye una manifestación del principio del impulso procesal de oficio).

Es dable entender que, al proscribir la prórroga expresa, *a contrario sensu*, se está permitiendo la prórroga tácita; sin embargo, ello implicaría que el artículo 447 no tiene ninguna particularidad, ya que limitaría el deber del juez sólo a la incompetencia absoluta, y dicho deber existe con anterioridad la norma, por ser la incompetencia absoluta materia de orden público, haciendo innecesaria la norma contenida en el artículo 447. Además, si recordamos que la ley suma el deber de remitir los antecedentes al tribunal que se estime competente, la norma pierde aún más sentido dado que no correspondería que un tribunal remita antecedentes a otro, si la incompetencia se configuró por falta de apego a las materias que la ley prevé para los tribunales.

El deber contenido en el artículo 447, en consecuencia, sólo podría interpretarse de forma armónica con el ordenamiento, bajo dos hipótesis: la primera es que se busca dar más discrecionalidad al juez (“cuando se estime conveniente”) y darle una particular importancia a la declaración de incompetencia al momento de recibir la demanda; la segunda hipótesis, es entender que la prórroga tácita está prohibida, y en el artículo 447 encontramos las facultades del juez para que las rechace⁶⁷.

Esta causal también consagra como vicios de nulidad que la sentencia haya sido pronunciada por un juez legalmente implicado o cuya recusación esté pendiente o haya sido ya declarada. Estos vicios buscan preservar la imparcialidad del juez: una vez que ésta se haya visto conculcada, la decisión jurídica se encuentra viciada y, en consecuencia, debe ser susceptible de declararse nula.

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

Esta causal busca la nulidad de las sentencias que se hayan dictado burlando las reglas que conforman el sistema de apreciación de prueba de la sana crítica, de manera que los jueces respeten los estándares que dicho sistema importa.

La norma que establece este sistema en materia laboral es el artículo 456⁶⁸, por lo que la infracción que configura esta causal normalmente implicará la invocación de la contravención a

⁶⁷ Orellana, *Comentarios...*, 174-176.

⁶⁸ “El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad,

dicho precepto. Sin embargo, ello no quiere decir que baste la mera indicación de esta disposición para satisfacer el requisito de indicar el vicio que se reclama, sino que debe detallarse cómo el examen efectuado por el juez del trabajo no permite arribar a la conclusión que se dictó.

Es necesario recalcar que, pese a que muchas veces se intenta utilizar como una causal para que la Corte haga una revisión de los hechos, lo que variará no son los presupuestos fácticos en sí mismos, sino cuál es la valoración probatoria que se les da a ellos o, dicho de otro modo, cuáles se dan por establecidos. La la apreciación de los hechos es una facultad exclusiva del juez de instancia⁶⁹ —lo que es una manifestación del principio de inmediación—, por lo que sólo cuando éste ha desatendido el sistema de sana crítica, corresponde que la Corte revise la apreciación de la prueba⁷⁰.

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

Esta causal persigue la nulidad de las sentencias que se hayan dictado en base a una calificación jurídica errónea de los hechos, sin tocar la apreciación probatoria que se haya hecho, ni los hechos mismos.

La importancia de esta causal radica en la sutil diferencia que existe con la causal del artículo 477 sobre infracción a la ley. Si bien, en un primer vistazo parecieran confundirse estas dos causales, lo que haría innecesario el establecimiento particular de esta causal, no toda calificación jurídica cuestionable lo es en base a su apego a la norma. Así, esta causal permite revisar las calificaciones que la ley sustantiva encarga al juez de instancia, sin que varíe el establecimiento de los hechos, cuestión que no es procedente de efectuar mediante la causal del artículo 477.

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

Esta causal contiene dos circunstancias que hacen procedente la declaración de nulidad. La primera se refiere a la vulneración de normas relativas a la inmediación. Este principio importa y califica como esencial para la satisfacción del debido proceso la percepción presencial por parte del juez del rendimiento de la prueba en la audiencia de juicio. De ello se desprende la indelegabilidad

gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador”.

⁶⁹ Corte de Apelaciones de Chillán, causa rol 30-2009, sentencia de 18 de enero de 2010.

⁷⁰ Lanata, *El sistema...*, 178-179

de sus facultades y la obligatoriedad de que coincida la persona del juez en la audiencia de juicio hasta la dictación de la sentencia.

Además de su consagración expresa en los artículos 425 y 427, la inmediación es observable en el ordenamiento positivo en las normas establecidas para el funcionamiento de las audiencias (por ejemplo, en el artículo 454, número 4, inciso segundo, en donde se establece la posibilidad del juez de hacer preguntas o solicitar que aclaren sus respuestas a los absolvente) o la necesidad de celebrar una nueva audiencia si es que el juez que celebrar la primera audiencia estuviere imposibilitado para dictar sentencia (artículo 460).

La segunda circunstancia contenida en esta causal dice relación con la configuración de vicio cuando se contravienen requisitos declarados esenciales o cuya infracción se sancione expresamente con nulidad. Sin embargo, su aplicación es reducida y ello colabora en que esta causal sea una de las menos utilizadas, puesto que existen pocas normas cuya sanción sea la nulidad (un ejemplo lo tenemos en el artículo 427, sobre el desarrollo de las audiencias ante el juez, quien las preside sin poder delegar su ministerio), y derechamente no existen normas que declaren expresamente trámites esenciales, por lo que en estos casos suele ser más sencillo invocar alguna de las causales del artículo 477, para asegurar la admisibilidad del recurso.

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

Esta causal contempla tres motivos de nulidad distintos. La primera se relaciona con la omisión de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 y 501, los que se corresponden con los requisitos de las sentencias según el tipo de procedimiento: de aplicación general, de tutela de derechos fundamentales y el monitorio, respectivamente.

En el procedimiento de aplicación general los requisitos son los siguientes:

“1.- El lugar y fecha en que se expida;

2.- La individualización completa de las partes litigantes;

3.- Una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes;

4.- El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;

5.- Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda;

6.- La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente; y

7.- El pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida”⁷¹.

Acá es relevante recordar que, en el procedimiento de general aplicación, la sentencia puede dictarse en diversos momentos. El primero de ellos es en la audiencia preparatoria, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias: que el demandado no niegue en su contestación algunos de los hechos de la demanda, allanamiento del demandado, conciliación exitosa o que no existan hechos pertinentes, sustanciales y controvertidos. Acá el juez, podrá omitir los requisitos consistentes en la síntesis de los hechos y alegaciones, y el análisis de la prueba, hechos establecidos y razonamiento subyacente, sin incurrir en un vicio de nulidad.

El segundo momento es en la audiencia de juicio, y el último es dentro del plazo de quince días contados desde la realización de la audiencia, casos en donde sí es necesario satisfacer los siete requisitos.

En el procedimiento monitorio, el artículo 501 faculta al juez para omitir los requisitos n° 3 y 4 del artículo 459, es decir, las mismas omisiones posibles que en el caso en que se dicta sentencia en la audiencia preparatoria.

Por último, en la tutela de derechos fundamentales, los requisitos son los siguientes:

“1. La declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada;

2. En caso afirmativo, deberá ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492;

3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales,

⁷¹ Artículo 459 del Código del Trabajo.

bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan; y

4. La aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad con las normas de este Código”⁷².

La segunda hipótesis contemplada en esta causal busca evitar que la sentencia contenga decisiones contradictorias, lo que produce en la práctica que el asunto no sea resuelto, debilitando gravemente la función jurisdiccional. No pueden así, por ejemplo, acogerse todas las alegaciones de ambas partes, dado que ello no resuelve el conflicto jurídico, y hace inútil a la sentencia. Visto de otro modo, esta anulación que ocurre al aceptar decisiones contradictorias implica la omisión en el pronunciamiento de las alegaciones hechas valer en el juicio, dejando un vacío más o menos grande que configura la *infra petita*.

Por último, la tercera hipótesis contempla las circunstancias conocidas como *ultra petita* y *extra petita*, es decir, cuando la sentencia haya otorgado más de lo pedido por las partes y cuando se haya pronunciado sobre puntos que no estaban sometidos a discusión. Esto implica una incongruencia entre la resolución y las pretensiones formuladas por las partes en el juicio, y constituye un vicio por vulnerar el principio de contradicción de las partes y de la bilateralidad de la audiencia, e incluso puede eventualmente vulnerar la competencia del tribunal.

Cabe mencionar que la ley aclara que estos vicios no se producen por el ejercicio de oficio que hace el juez de sus facultades, cuando la ley se lo permite expresamente.

f) Cuando la sentencia haya sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada y hubiere sido ello alegado oportunamente en el juicio.

Esta causal requiere que confluyan dos requisitos: la dictación de una sentencia en contravención a la cosa juzgada, y un tipo de preparación: la oportuna alegación del vicio durante la tramitación del juicio.

La institución de la cosa juzgada no está expresamente regulada en el Código del Trabajo, por lo que opera supletoriamente la regulación del Código de Procedimiento Civil: las sentencias firmes producen la acción y la excepción de cosa juzgada, y esta última da al litigante (y a quienes se aprovechen de la sentencia) la facultad para oponerse a una nueva demanda cuando exista identidad legal de personas, de cosa pedida y de causa de pedir entre la nueva demanda y la

⁷² Artículo 495 del Código del Trabajo.

demanda que obtuvo el pronunciamiento de la sentencia firme, íntimamente ligada con la inmutabilidad del fallo⁷³.

III. Problemáticas relativas al recurso de nulidad

A continuación, se indicarán y describirán brevemente algunas problemáticas que pueden observarse en la orgánica del proceso laboral en su conjunto.

III.i. La apreciación de los hechos

El primer problema que se avista es en consideración a una cuestión tratada someramente al revisarse los antecedentes históricos del recurso de nulidad. Si se atiende a la evolución que tuvo el recurso de apelación y, en la vereda contraria, el recurso de nulidad, puede entenderse por qué éste se hizo con ciertas causales que estaban previstas originalmente para el recurso de apelación, debido a que varias de ellas se concedían con la casación civil. Se consideró que, en virtud de lo decidido en el sistema procesal penal, al calor de los principios en común que le dirigen a él y al sistema procesal laboral, lo correcto era establecer el recurso de nulidad y limitar el recurso de apelación, sin que el recurso de nulidad constituya instancia⁷⁴.

Sin embargo, pese a los principios en común entre ambos procesos, la orgánica tiene una radical diferencia, que hace justificable efectuar ciertas modificaciones (que serán propuestas más adelante), esta es, la falta de un tribunal colegiado en sede laboral que disminuya la probabilidad de errores en las sentencias definitivas pronunciadas por el juez de instancia, en contraste de lo que ocurre en sede penal, donde la resolución impugnada vía recurso de nulidad normalmente será dictada por un Tribunal Oral en lo Penal, colegiado en su funcionamiento. Así, pareciera que el recurso de nulidad quedó, en un sentido burdo, con partes del recurso de nulidad penal y con partes de la antigua apelación laboral, no pudiendo adherirse completamente a ninguno de los dos⁷⁵.

El principal problema que representa esta circunstancia consiste en la insuficiente apreciación de los hechos⁷⁶ (facultad que corresponde al juez de instancia). En el proceso civil, si bien también sólo es una persona juez la que dicta sentencia en primera instancia, existe la posibilidad de apelar en contra de la sentencia definitiva, y hacer una revisión (aunque más limitada)

⁷³ Lanata, *El sistema...*, 204-206.

⁷⁴ Hidalgo, «Consideraciones teóricas y prácticas del Recurso de Nulidad Laboral», 65.

⁷⁵ Diego Palomo Vélez y Williams Valenzuela Villalobos, «Declaraciones de inadmisibilidad del recurso de nulidad laboral como restricción indebida al derecho al recurso: Jurisprudencia correctiva de la E. Corte Suprema», *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*, n° 2 (2011): 401-402.

⁷⁶ Luigi Ferrajoli, «Los valores de la doble instancia y de la nomofilaquia», *Nueva doctrina penal* (1996): 446.

de los hechos en la Corte. Por su parte, en sede penal, esa revisión hecha por la Corte no puede efectuarse, pero es compensada por la funcionalidad colegiada de los Tribunales Orales en lo Penal. En el proceso laboral, los hechos van a revisarse sólo en una ocasión (tal como mandatan los principios de inmediación y concentración) y por una sola persona, salvo que se anulare el juicio o se retrotraiga hasta antes de la audiencia, lo que es meramente eventual.

Esto es aún más grave cuando consideramos dos cuestiones adicionales. La primera es la factibilidad de que un juez no absolutamente especializado en el proceso laboral dicte la sentencia, ya sea por la institución ocasional de los jueces integrados por destinación, que puede producir que un juez derechamente no especializado reciba y aprecie la prueba y resuelva el asunto, o ya sea por la existencia de tribunales de competencia común.

La segunda agravante a esta problemática radica en lo dispuesto por el Código del Trabajo:

“No procederá recurso alguno en contra de la resolución que falle un recurso de nulidad. Tampoco, en contra de la sentencia que se dictare en el nuevo juicio realizado como consecuencia de la resolución que hubiere acogido el recurso de nulidad”⁷⁷.

Así, teóricamente, es plausible que se dé la circunstancia en que un juez, más o menos especializado, dicte una sentencia que ni siquiera podrá impugnarse para que sea vista por un tribunal superior, lo que vulnera rotundamente la garantía de debido proceso que tiene como componente el derecho al impugnar, como se trató anteriormente. Si bien, es entendible que la ley persiguiera evitar la repetición sostenida de un juicio, en atención al principio de seguridad jurídica y economía procesal, dicha búsqueda tiene siempre como límite el estándar del debido proceso, y no parece dable afirmar que éste se haya respetado. Además, a esta disposición subyace una temeraria suposición de que, por haberse ya anulado un juicio, no se suscitarán el mismo u otros vicios, haciendo posible la completa indefensión de uno o varios litigantes ante la presentación de un vicio jurídicamente relevante que, en cualquier otra circunstancia, haría procedente la nulidad del proceso.

⁷⁷ Artículo 482, inciso final, Código del Trabajo.

III.ii. Alcance del concepto “ley” en la causal contenida en el artículo 477.

Un primer problema interpretativo que puede suscitarse recae sobre el alcance del término “ley”. Hay quienes sostienen que este problema se produce por el hecho de no haber ocupado la expresión ‘errónea aplicación del derecho’⁷⁸: *“Esta última denominación es generalmente entendida como de una amplitud mayor en la medida que resultaría comprensiva no sólo de la ley sino que de otras fuentes que integran el ordenamiento jurídico, de lo que podría seguirse la inclusión menos discutida, entre otros, de los contratos —individuales o colectivos— y de los principios reguladores del derecho en general y del derecho del trabajo en particular”*⁷⁹.

Por su parte, otros autores sugieren que no tiene mayor sentido limitarse al sentido estricto de la voz “ley”, en atención a la importancia de la normativa administrativa en materia laboral, y a la incongruencia de exigir apego sólo a las normas de rango legal y debilitar la fuerza de las normas infralegales por un mero tecnicismo⁸⁰.

III.iii. Dificultades para invocar la causal b) del artículo 478.

Como se vio previamente, la causal contenida en este precepto es procedente para impugnar fallos que infrinjan las reglas de la sana crítica. Esta alegación normalmente encuentra su asidero en la fundamentación que hace el juez y que expresamente se pronuncia en la sentencia, exigida por el artículo 456, número 4: *“La sentencia definitiva deberá contener el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación”*.

Sin embargo, y como se vio al tratar la causal relativa a los vicios que se dan en la dictación de la sentencia (artículo 478, letra e), la ley admite que este requisito se omita bajo ciertas circunstancias, donde destacan el procedimiento monitorio (permitido por el artículo 501, inciso final) y la sentencia dictada en la audiencia preparatoria (autorizado por el artículo 452).

No debe entenderse con esto, claro está, que esto exima al juez de actuar conforme a dichas reglas, sino que no es legalmente obligatorio exponer en la sentencia los razonamientos detrás de la apreciación de la prueba. La dificultad que esto conlleva es la imposibilidad de criticar e impugnar, fundadamente y en atención a una exposición clara, dicho razonamiento, que queda oculto tras esta omisión.

⁷⁸ Lanata, *El sistema...*, 212.

⁷⁹ Astudillo, *El Recurso de nulidad...*, 66.

⁸⁰ Lanata, *El sistema...*, 168.

Naturalmente, esto también tiene serios conflictos con el derecho a impugnar, garantía esencial del debido proceso, como ya se comentó, no porque legal o judicialmente se haya impedido cuestionar la resolución, sino porque, en la práctica, se niega o, por lo bajo, dificulta gravemente la posibilidad de invocar esta causal en dichas circunstancias, obligando al litigante que se estima perjudicado por una resolución a cuestionar de forma relativamente ciega una parte esencial de la sentencia, todo esto en atención a la debida precisión y concreción que debe tener la fundamentación del recurso, y que puede convertir la satisfacción del examen de admisibilidad del tribunal superior⁸¹ en una imposibilidad. Misma pugna se presenta respecto a la necesidad de fundamentación de las sentencias, otro elemento esencial del debido proceso, en atención a su fuerte ligazón con la racionalidad necesariamente presente en un juicio.

El problema no tiene una solución uniforme en la jurisprudencia. Así podemos encontrar distintas interpretaciones al respecto:

“El juez no está legalmente obligado en su sentencia a exponer la forma en que ponderó la prueba, razón por la cual, y a pesar de la norma genérica de reenvío en materia de recursos del artículo 502 de la misma codificación, lo cierto es que de frente al texto expreso del aludido artículo 501 inciso tercero, la causal de nulidad del artículo 578 letra b) no tiene aplicación en el caso del procedimiento monitorio”⁸²;

Mientras que también encontramos resoluciones cuya postura es la siguiente:

“El artículo 19 n°3, inciso 4°, de la Constitución Política de la República dispone que: Toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado. [...] Al respecto, debemos decir que no puede haber un proceso racional y justo sin una sentencia motivada.

[...] El artículo 502 del nuevo código laboral dispone que: Las resoluciones dictadas en el procedimiento monitorio serán susceptibles de ser impugnadas por medio de todos los recursos establecidos en este Código [...]. Esta amplia norma no puede tener aplicación sin saber las razones por las cuales el juez resolvió como lo hizo. El agraviado no puede argumentar en contra de algo que no se conoce.

⁸¹ Artículo 480, inciso final, del Código del Trabajo.

⁸² Corte de Apelaciones de Concepción, causa rol 199-2009, sentencia de 25 de enero del 2010.

[...] Ya quedó en épocas antiguas la falta de racionalidad de la prueba y la configuración de la sentencia. En efecto, la modernización de la administración de justicia, en particular, la relevancia que tiene hoy en día el respeto de los derechos de los individuos, en particular las partes del proceso, obliga a motivar las decisiones judiciales, como justificación de la función pública de su ejercicio”⁸³.

De esta manera, lo mínimo que puede aseverarse es que esta exención legal que recae en el expresar la fundamentación de la prueba presenta problemas serios que propician la inseguridad jurídica dejando en manos de los jueces la trascendental tarea de declarar procedente o improcedente la invocación de la causal en ciertos casos, siendo uno de dichos casos un tipo de procedimiento de grave importancia y común utilización, cual es el procedimiento monitorio y todos los asuntos que se resuelven en su rigor.

III.iv. Oposición entre las causales del artículo 477 y del artículo 478.

Si se analizan las causales y la forma de interponerlas, un raciocinio no muy extenso concluirá que las causales del artículo 477 y del artículo 478 se oponen, en atención a que unas atacan cuestiones de fondo, mientras que las otras atañen cuestiones formales.

Lo anterior puede tener dos consecuencias prácticas relevantes. La primera es la incompatibilidad de interponer conjuntamente causales que vengan de distintos artículos, y la segunda es que, en caso de interponerse subsidiariamente, las causales que denuncian vicios de forma deben interponerse previamente a las relativas a cuestiones sustantivas. Ambas consecuencias resultarían lógicas dado que el discutir e impugnar el fondo de una resolución implica aceptar su corrección adjetiva.

Sin embargo, es, por lo bajo, debatible que ello sea necesariamente así, particularmente cuando se trata de la causal de la letra b) del artículo 478. Es concebible que una parte de la sentencia incurra, simultáneamente, en un vicio de infracción de ley y en una equivocada apreciación probatoria.

El problema radica en la poca claridad que tiene el Código del Trabajo al respecto y, peor aún, en que no se hace cargo respecto de cuál es la sanción que debiera aplicarse cuando se incurra

⁸³ Corte de Apelaciones de Concepción, causa rol 51-2009, sentencia de 5 de octubre del 2009.

en esta alegada incompatibilidad. Ante el silencio de la ley, queda en mano de los tribunales resolver discrecionalmente el problema, lo que propicia la heterogeneidad de criterios en la jurisprudencia⁸⁴.

⁸⁴ Rodrigo Sanhueza Torres, «¿Conjuntas o subsidiarias? Reflexiones sobre el recurso de nulidad y el anti-reformismo Procesal Laboral», *Revista Laboral Chilena*, n° 230, (2014): 67.

CAPÍTULO IV: EL RECURSO DE NULIDAD LABORAL EN LA JURISPRUDENCIA CHILENA RECIENTE

En este capítulo, se procederá al análisis de diversos fallos, dictados por tribunales superiores del país durante los años 2016 y 2017, en que se vierten distintas interpretaciones y opiniones relativas al recurso de nulidad laboral. Esto se efectúa con el fin de examinar resoluciones decisivas dictadas por dichos tribunales recientemente y, a través de ello, apreciar tendencias jurisprudenciales que tocan al recurso de nulidad.

Entre las sentencias, se pondrá especial énfasis al alcance de las causales y a los razonamientos que les sustentan. Para ello, se efectuará una breve descripción de los hechos, desprendida del propio relato que hace el tribunal de los mismos, para luego examinar la argumentación jurídica detrás de la decisión. Dicha brevedad se justifica por el hecho de que el énfasis debe ponerse no en los hechos discutidos, sino que en la lógica jurídica aplicada y que se manifiesta en la decisión final adoptada por la sentenciadora.

En las sentencias dictadas por la Corte Suprema, las que se pronuncian al calor de decidir sobre un recurso de unificación jurisprudencia, tampoco se hará especial hincapié en las distintas interpretaciones jurídicas sostenidas por tribunales superiores, requisito indispensable para incoar dicho recurso, debido a que ellas suelen referirse a temas de fondo, debido a que el objetivo de este trabajo es arrojar luz sobre pensamientos jurídicos sobre el recurso de nulidad, el cual atañe aspectos formales del proceso.

Con todo, a lo largo de este análisis jurisprudencial, en el trabajo sí se tocarán causales de fondo, con menor énfasis en comparación a las causales de carácter adjetivo⁸⁵.

1) Caso “Sindicato de Profesores Administrativos Trabajadores con Fundación Educativa Nido de Águilas”⁸⁶

Fecha	8 de mayo de 2017
Tribunal	Corte de Apelaciones de Santiago
Procedimiento inicial	Tutela de derechos fundamentales

⁸⁵ Cabe mencionar que todos los énfasis en negrita son propiedad de este trabajo, y no corresponden a los fallos originales, los que son hechos para una lectura más sencilla y didáctica de las opiniones jurídicas contenidas en los fallos analizados.

⁸⁶ Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 457-2017, sentencia de 8 de mayo del 2017.

Recurrente	Demandante “Sindicato de Profesores Administrativos”
Causales tratadas	Artículo 478, letra b); artículo 477

En este caso, los demandantes reclamaban un trato desigual, debido a que, en el establecimiento, los trabajadores contratados y entrevistados en Chile podían acceder a un sistema de becas para la escolaridad de sus hijos, y los contratados en el extranjero obtenían la gratuidad total, por lo que se reclamó una vulneración al derecho de igualdad ante la ley y a la no discriminación.

No obstante, el juez de instancia rechazó la pretensión de los actores, por estimar que el objeto pedido era imposible y que no existía causa de pedir. Ante esta resolución, los actores recurrieron de nulidad, invocando las causales contenidas en el artículo 478, letra b), y en el artículo 477.

Respecto de la causal del **artículo 478, letra b)**⁸⁷, la recurrente alegó que se vulneraron las reglas de la sana crítica, específicamente, el principio de no contradicción, por haberse considerado como imposible el objeto posible, teniendo en cuenta que lo solicitado es concedido a otro grupo de trabajadores, siendo, por tanto, posible, aun más cuando ambos grupos de trabajadores operan bajo las mismas condiciones; el principio de la razón suficiente, por señalar una falsa imposibilidad del objeto, dado que basta una sentencia para poner término a la discriminación; y al principio de identidad, dado que el juez dice que los trabajadores contratados en el extranjero no tiene derecho a beca, lo que no tiene mayor sentido cuando se entiende que acceden al beneficio de la gratuidad.

Ante esto, la Corte señala:

*“Resulta preciso remarcar [...] que la causal del artículo 478, letra b), del Código del Trabajo atañe a la **revisión de las razones que sustentan la motivación probatoria**, cuando en esa actividad se cometen yerros que suponen contrariar los parámetros de la lógica de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia. En otras palabras, de lo que se trata es de fiscalizar que las razones probatorias vertidas por el juzgador respeten esos lineamientos, o que atañe —*

⁸⁷ “El recurso de nulidad procederá además cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”.

ciertamente—, a su actividad de fijación de los hechos que se han tenido por probados.

*[...] Desde esa óptica, debe ponerse en relieve que **los cuestionamientos del recurrente no tienen que ver con los hechos fijados en el fallo**. No está puesto en duda que unos trabajadores, aquellos que son contratados y entrevistados en Chile, pueden acceder a un sistema de becas para la escolaridad de sus hijos, en tanto que otros —los contratados en el extranjero—, obtienen el beneficio de la gratuidad. Todas las demás disquisiciones, esto es, si el objeto es o no posible y si existe o no existe una causa de pedir, **son extremos que no tienen que ver con la valoración probatoria ni con el establecimiento de los hechos** sino que conciernen a la calificación o consecuencias jurídicas de esos hechos probados y, por lo mismo, **desbordan el propósito de esta causal de nulidad**”⁸⁸.*

Esta reflexión no debe sorprender a nadie, dado que son numerosos los ejemplos (como se irá tratando en este capítulo) de casos en que los recurrentes intentan darle otro uso a esta causal, y numerosos también son los fallos que no lo permiten, en atención al carácter de derecho estricto del recurso. Así, no puede utilizarse la causal de la letra b) para intentar revertir una calificación jurídica, dado que ella se ciñe rigurosamente a la revisión de un vicio manifiesto en la apreciación de la prueba.

Respecto de la causal del **artículo 477**, la recurrente señala que la sentencia impugnada infringe los derechos constitucionales del derecho de igualdad ante la ley y a la no discriminación, además del artículo 2° del Código del Trabajo⁸⁹, dado que considera que los profesores nacionales del establecimiento han sido discriminados respecto de los profesionales contratados en el extranjero, al exigírseles el pago de una matrícula que no se les exige a los otros, sin que exista una razón o justificación para ello.

A esto, la Corte respondió en su fallo que:

⁸⁸ Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 457-2017, sentencia de 8 de mayo del 2017, considerandos segundo y tercero.

⁸⁹ “*Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación*

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación”.

“El límite para la discriminación es que no responda a un propósito de hostilidad contra determinada persona o grupo de personas o un privilegio indebido a favor de una persona o grupo [...].

*Consecuentemente, para que pueda haber lugar al juicio de igualdad o, que es lo mismo, **para discernir si se está o no en presencia de un acto de discriminación negativa, es condición previa e indispensable que el ejercicio de comparación se realice entre personas o situaciones equiparables, semejantes o, cuando menos, homologables**”⁹⁰.*

Esto, a juicio de la Corte, no ocurre, y el recurrente hace caso omiso de este hecho, por lo que no puede hacerse lugar a la pretensión ni al recurso del sindicato.

La decisión tiene base en el entendimiento de que ni siquiera los derechos fundamentales tienen un carácter absoluto, y el derecho de igualdad ante la ley tiene que operar para casos en que existan las mismas condiciones, de lo contrario, las distinciones que se hayan efectuado no son arbitrarias o, si se quiere, antijurídicamente discriminatorias, sino que obedecerán a criterios que sí son legalmente procedentes. En el caso de marras, la distinción se hace en base a la procedencia de los trabajadores contratados, y ello genera grupos de trabajadores distintos, a los que no procede comparar en un juicio de igualdad, puesto que, a juicio de la Corte, no son enteramente homologables.

2) Caso “Dirección Nacional del Trabajo con Silva”⁹¹

Fecha	12 de septiembre de 2017
Tribunal	Corte de Apelaciones de Santiago
Procedimiento inicial	Tutela de derechos fundamentales
Recurrente	Demandada “Silva”
Causales tratadas	Artículo 478, letra f), letra b); letra e)

⁹⁰ Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 457-2017, sentencia de 8 de mayo del 2017, considerandos quinto y sexto.

⁹¹ Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 1130-2017, sentencia de 12 de septiembre del 2017.

En este juicio, se denunció una diferencia de trato o discriminación injustificada en el régimen de remuneraciones entre trabajadores contratados por el anterior notario y los que ingresaron al servicio con la nueva notaria.

La jueza de la instancia acogió la demanda y ordenó reestructurar el régimen remuneratorio para que éste no tuviera arbitrariedades. Ante esta resolución, la demandada recurrió de nulidad invocando las causales establecidas en el artículo 478, letra f) y letra b).

En cuanto a la causal del **artículo 478, letra f)**, la recurrente alegó, en una causa llevada ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (de RIT 0-6116-2016), donde una trabajadora, la señora Herrera Acevedo, demandó el pago de una gratificación legal, solicitando en el petitorio la igualación de la situación de los trabajadores, lo que implicaba otorgar gratificación a trabajadores antiguos, de manera que entre ambas causas existe una triple identidad: interés de la señora Herrera Acevedo, quien testificó en la causa en análisis (identidad legal de personas), en ambas se pide el pago de gratificación (cosa pedida), y en ambas el fundamento jurídico es el mismo, dado que se persigue el mismo beneficio (causa de pedir).

La Corte resolvió:

*“Tratándose de la cosa juzgada, pudiera concederse que —antes que la definición de quienes litigan y de quienes litigaron (identidad legal de personas)—, lo verdaderamente relevante es dilucidar qué se decidió y, todavía más, por qué se decidió. Miradas así las cosas, aun cuando pudiera llevar alguna razón el recurrente cuando destaca la similitud entre el objeto pedido entre uno y otro juicio (que identifica como ‘pago de gratificación legal’), lo cierto es que se trata de una semejanza sólo aparente; todavía más importante, los fundamentos de una y de otra pretensión son esencialmente diferentes. En la causa RIT 0-6116-2016 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo **lo discutido fue la obligación legal de la notario de pagar gratificaciones, en cambio acá eso no está en cuestión.** La razón que sostiene la denuncia de autos es que —a pesar de no estar legalmente obligada a pagar esa forma de remuneración—, la ministro de fe paga (o pagaba) ese beneficio a los trabajadores contratados por ella a partir de 2012, concesión que no ha hecho extensiva a los funcionarios que laboran en el mismo oficio, pero que fueron contratados por el notario anterior, lo que importaría una discriminación que afecta el derecho fundamental. Entonces, la causa de pedir es distinta y también lo es la*

cosa pedida, porque —en cuanto a esta última—, lo que se persigue en este juicio no es el pago de la ‘gratificación legal’ sino el emolumento que voluntariamente concedería la empleadora demandada a otros trabajadores, dejando a otros al margen de ello, sin justificación aparente.

*Por lo tanto, no se configura la causal del artículo 478, letra f), sobre cosa juzgada*⁹².

La Corte es aquí clara en aseverar que la cosa juzgada sólo existe cuando la triple identidad es precisa, no bastando meras similitudes entre las dos causas para que proceda alegar dicho vicio; la causa de pedir debe ser exactamente idéntica en ambos casos, cuestión que no ocurre en este caso, dado que los fundamentos jurídicos son considerablemente distintos.

Por su parte, se invocó la causal del **artículo 478, letra b)**, argumentando que existe un indicio de discriminación en el fallo que se pagó gratificación a trabajadoras que no tenían vínculo laboral vigente, lo que vulneraría el principio de no contradicción; y que existe una imposibilidad lógica cuando se le pagan gratificaciones desde septiembre a una trabajadora que ingresó al cargo en diciembre del mismo año.

La Corte señaló:

*“En este punto es preciso recordar que, como toda nulidad, este arbitrio responde al imperativo de la relevancia, en el sentido que no basta la verificación de un error o de un vicio para disponer la invalidación de un fallo. Esto que se dice está expresado en el mismo artículo 478 del Código del Trabajo, cuando se indica que ‘No producirán nulidad aquellos defectos que no influyan en lo dispositivo del fallo...’. Por ende, **siempre resulta necesario que la deficiencia detectada sea de tal entidad que impacte en la decisión**, al punto que su remoción haga variar lo que ha sido resuelto o que tenga la potencialidad necesaria para hacerlo.*

[...] Es efectivo que en el motivo 13° del fallo impugnado se incluye una nómina en la que se menciona a doña Lloisa Arachi, Jennifer González y Carolina Gutiérrez como trabajadoras a quienes les fue pagada gratificación durante el año 2016, pero el listado comprende un total de 10 trabajadores. Por ende, aun

⁹² *Íbid.*, considerando segundo.

*aceptando que ello comportara un error, el asunto es que el recurrente no cuestiona ni pone en entredicho que existen otros 7 trabajadores a quienes también se les habría pagado esa clase de remuneración, **de manera que persiste el indicio fijado en el fallo.** Algo semejante puede predicarse respecto del otro error denunciado, esto es, que resulta ilógico y racionalmente imposible que a la trabajadora Carolina Gutiérrez haya podido pagársele la gratificación antes de su ingreso al servicio. Sin embargo, **ese defecto tampoco permite excluir que existen los otros 7 trabajadores señalados en el fallo, que sí la recibieron**”⁹³.*

Acá puede observarse la aplicación de forma manifiesta del principio de trascendencia, esto es, la regla que prescribe que los vicios irrelevantes no acarreen la nulidad de los procesos (que es también, a su vez, una manifestación del principio de la economía procesal). La Corte es clara en señalar cuál es el estándar para definir esta relevancia, lo que —naturalmente— tiene base en la ley, particularmente, en este caso, en el artículo 478, cuando señala que el vicio debe ser de una entidad en que “*su remoción haga variar lo que ha sido resuelto o que tenga la potencialidad necesaria para hacerlo*”⁹⁴.

Por último, cabe destacar que, en la resolución de este recurso, la Corte hizo uso de sus facultades de oficio, y señaló:

*“Con relación a lo referido precedentemente, esta Corte no puede dejar de observar algunos **extremos particularmente llamativos del fallo que se revisa.** Entre ellos cabe mencionar: a) que **se acoge la demanda o denuncia** a favor de doña Fanny Magdalena Concha Cabezas, **pese a que la misma juez determinó en su fallo que esa persona ya no es trabajadora** de la demandada; b) que **se entrega a la Dirección Regional del Trabajo la facultad de ‘visar’ o de aprobar** ‘la nueva estructura de remuneraciones’, en circunstancias que se trata de una de las partes del juicio, de modo que **tal aprobación comporta una virtual delegación de facultades jurisdiccionales,** dado que una definición de esa índole sólo puede corresponder al tribunal; c) que esa forma de abordar el asunto significa finalmente que —en los hechos—, **el conflicto sometido a decisión no quedó resuelto sino postergado;** y d) que, por último, en la sentencia analizada **nada se contempla***

⁹³ *Íbid.*, considerandos cuarto y quinto.

⁹⁴ *Íbid.*, considerando sexto.

acerca de quién, cómo, cuándo y bajo qué circunstancias estaría llamado a dirimir eventuales y previsibles discrepancias entre la Dirección Regional del Trabajo Metropolitano Oriente, órgano que debiera aprobar 'la nueva estructura de remuneraciones', y la notario demandada, quien tendría que presentársela.

[...] Los que se vienen destacando son verdaderos síntomas que revelan deficiencias de entidad en la sentencia que se examina y se explican porque corresponden a una suerte de prolongación de un vicio que ha podido detectarse por esta Corte. No puede desconocerse la naturaleza imperativa del artículo 495 del Código del Trabajo⁹⁵, pero **de ello no se sigue que se abroguen cuestiones de orden público que atañen a la competencia, al objeto del juicio y al debido proceso, todo lo cual queda delimitado por lo que las partes debaten y someten a la decisión del tribunal. Entonces, el mandato legal aludido se traduce en que han de adoptarse medidas de protección o de reparación, pero en función de aquello que fuera la materia discutida y sometida a resolución [...].**

OSin embargo, en el fallo impugnado se descarta la igualación reclamada en la demanda y, no obstante, se manda algo esencialmente diverso: que la denunciada elabore y presente una 'nueva estructura de remuneraciones'. Con esto la juez a quo **no sólo se aparte del debate y del propósito de la reclamación sino que —peor aún—, confiere a su sentencia unos efectos y alcances erga omnes, involucrando de esa manera a todos los trabajadores de la notaría, sea que estén o no estén en la situación denunciada en la causa como vulneradora del derecho a la igualdad de trato. Por consiguiente se configura la causal de invalidación que contempla el artículo 487, letra e) del Código del Trabajo, esto es, que la sentenciadora extendió**

⁹⁵ "La sentencia deberá contener, en su parte resolutive:

1. La declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada;
2. En caso afirmativo, deberá ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492;
3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan; y
4. La aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este Código. En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales".

su pronunciamiento a un punto no sometido a su resolución, otorgando algo que es diferente de lo pedido y que excede los límites de la pretensión”⁹⁶.

La Corte decidió, en atención a lo anterior, rechazar el recurso; no obstante, de igual manera resolvió invalidar la sentencia en atención a que, a su juicio, se configuró el vicio de extrapetita, dictando sentencia de reemplazo, todo bajo el marco del uso de sus facultades de oficio, consagradas en el Código del Trabajo.

3) Caso “Moya con Alimentos la Creme Limitada”⁹⁷

Fecha	8 de junio de 2017
Tribunal	Corte de Apelaciones de Santiago
Procedimiento inicial	Aplicación general
Recurrente	Demandada “Alimentos la Creme Limitada”
Causales tratadas	Artículo 478, letra a), letra b), letra c); artículo 477

En este proceso, la actora demandó una indemnización por daño moral derivado de un accidente de trabajo. El juez de la causa acogió la acción y condenó el pago de una indemnización, resolución que fue impugnada por la demandada, invocando las causales que se verán a continuación.

En primer lugar, se invocó la causal de incompetencia del tribunal, contenida en el **artículo 478, letra a)**, alegándose que si bien, el Código del Trabajo otorga a los tribunales del trabajo la competencia para hacer efectiva la responsabilidad derivada de accidentes del trabajo, en el caso de marras la ACHS no calificó el siniestro padecido por el demandante como un accidente del trabajo, lo que provoca incompetencia en el tribunal para resolver el asunto.

A ello, la Corte respondió:

“En términos generales, para definir la competencia absoluta de un tribunal debe atenderse al objeto o materia propuesta por el actor en su demanda y, vistas así las cosas, no cabe duda que la pretensión formulada en esta causa busca hacer

⁹⁶ Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 1130-2017, sentencia de 12 de septiembre del 2017, considerandos noveno, décimo y undécimo.

⁹⁷ Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 561-2017, sentencia de 8 de junio del 2017.

efectiva una responsabilidad que el mencionado artículo 420 f) del Código del Ramo asigna a la competencia de los juzgados de letras del trabajo. Ahora, si el siniestro experimentado por la trabajadora configura o no configura un accidente del trabajo e inclusive la definición de los efectos que pueda tener en el juicio un dictamen de la ACHS, son cuestiones de fondo que desbordan el ámbito de la causal del artículo 478, letra a) de ese Código”⁹⁸.

Así, se observa un desajuste bastante común en los recursos analizados y que se analizarán en este capítulo, el cual consiste en proponer el análisis de cuestiones de fondo, cuando la causal se limita a análisis de cuestiones de forma. Cuando esto ocurre, y este caso no es la excepción, las Cortes desestiman raudamente la causal.

Posteriormente, la recurrente invoca la causal del **artículo 478, letra b)**, alegando que se han producido infracciones en la valoración de la prueba. Por un lado, en la sentencia no se especificó el deber de seguridad incumplido; y por otro lado, que ante la afirmación que no se habría satisfecho la obligación de capacitar a la trabajadora sobre los riesgos asociados al cargo, debe tenerse presente que se produjo prueba documental y confesional que dio cuenta de lo contrario, arguyendo que la sentenciadora omitió analizar las declaraciones de la trabajadora afectada, lo que vulneraría las reglas de la sana crítica, particularmente el principio lógico de la no contradicción y de la razón suficiente, asumiendo el juez que los antecedentes no bastaron para acreditar el cumplimiento del deber de seguridad.

A ello, la Corte respondió:

*“De un modo persistente y reiterado se ha venido indicando por esta Corte que **la causal del artículo 478 b) busca controlar el razonamiento probatorio contenido en la sentencia, con miras a verificar que en esa actividad no se hayan contrariado o vulnerado los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia.** Expresado en otros términos, de lo que se trata es de fiscalizar que las razones vertidas por el juzgador respeten esos lineamientos. En consecuencia, como lo que puede impugnarse a través de esta causal es el razonamiento probatorio, significa que el mismo ha de existir y, de modo especial, que ha sido efectivamente valorada la prueba rendida.*

⁹⁸ *Íbid.*, considerando segundo.

*[...] Sin embargo, lo que en definitiva se pretende reprochar en el recurso no es la infracción de esos parámetros o lineamientos sino la omisión de la valoración probatoria de diversos antecedentes. Si esto último fuera efectivo, querría decir que el vicio es de otro orden o naturaleza. Expresado en pocas palabras, el motivo de invalidación del artículo 478 b) del Código del Trabajo es pertinente cuando se produce una ‘mala’ o equivocada valoración probatoria, pero **no tiene aplicación cuando lo que se pretende denunciar es una falta u omisión en la valoración de ciertos medios de prueba porque para ese efecto la ley procesal laboral ha previsto otro motivo de invalidación.** Algo semejante puede predicarse del reproche del recurrente, en cuanto a que en la sentencia no se precisaría cuál sería el deber de seguridad específico incumplido por su parte.*

*En cualquier caso, no resulta ocioso señalar que —según lo asentado en el fallo—, el suceso que se califica como accidente del trabajo consistió en que la actora realizaba un traslado de cajas desde el estacionamiento hacia una bodega del local, momento en que sufrió una caída. En ese contexto, el juez reprocha que la entrega de cubre calzado antideslizante a la trabajadora se verificó el 27 de julio de 2012, cuando el siniestro tuvo lugar durante septiembre de 2015 y que **el instructivo para el traslado de materiales** —de fecha 01 de octubre de 2015—, **no figura con la firma de la trabajadora.** Esas son las razones que tendrían que haberse cuestionado. Además, no parece relevante que la trabajadora conociera las funciones asociadas al cargo que desempeñaba, porque —según se colige de la sentencia—, lo que juzgó determinante el sentenciador fue la falta de información e instrucción en materias de seguridad en el trabajo (‘el derecho a saber’)⁹⁹.*

Aquí, una vez más se observa un uso incorrecto de la causal, debido a que se intentan dos cosas: por una parte, señalar que existió omisión de ciertas partes del análisis probatorio; y por otra, controvertir la falta de suficiencia —a juicio del tribunal— en la acreditación de los hechos. Para esto, la Corte estima y argumenta que dicha falta de suficiencia no es tal, puesto que la recurrente no se refiere a las razones que atendió el juez de la instancia que finalmente lo hicieron inclinarse por tener acreditada la falta de cumplimiento en el deber de seguridad. Para aquello, la Corte señala que la falta u omisión de análisis probatorio no debe impugnarse mediante esta causal, sino que

⁹⁹ *Íbid.*, considerandos cuarto y quinto.

otra, cual es, la infracción al artículo que establece los requisitos de las sentencias, vía causal del artículo 478, letra e).

Tras ello, la recurrente invocó la causal contenida en el **artículo 478, letra c)**, relativa a la revisión en la calificación jurídica de los hechos probados. Ello, en atención a que la ACHS dictaminó que el siniestro sufrido por la demandante no fue de origen laboral, lo que impide configurar los hechos que justifican la condena, además de alegar de que el juez no consideró elementos probatorios —haciendo eco a lo argumentado en relación a la causal del artículo 478, letra b)—.

El tribunal manifestó:

*“En primer término, cabe poner en relieve que el recurso de nulidad participa de la naturaleza de un medio de impugnación y que, como tal, no constituye instancia. Esto último se traduce en que **no admite formulación de alegaciones ‘nuevas’**, esto es, de aquellas que no fueron objeto de debate en la fase de discusión de la causa y que tampoco resulta procedente ejecutar prueba sobre los hechos en sede de nulidad. Por consiguiente, no puede ser atendido el recurrente cuando invoca un dictamen de la ACHS, lo que basta para desestimar su alegación de error en la calificación jurídica. Como quiera que sea, el dictamen de la ACHS atañe a la cobertura del seguro obligatorio por accidentes del trabajo y no excluye la posibilidad de que un tribunal de justicia se pronuncie sobre la naturaleza del siniestro, en el marco de un debido proceso legal. En cuanto a los extremos restantes, debe reiterarse que **la falta de consideración de ciertos medios de prueba no configura esta causal de nulidad** y, por otro lado, que el reparo sobre el estándar de seguridad se apoya en hechos que contrarían lo fijado en el fallo”¹⁰⁰.*

Así, la Corte desestima esta causal por tres razones: porque no pueden introducirse nuevos hechos mediante un recurso de nulidad, porque los dictámenes de la ACHS no son vinculantes en un proceso judicial, y porque la causal de la letra c) no se configura por omisión de apreciación de medios probatorios (aquí, debe reiterarse lo señalado respecto a la causal anterior).

¹⁰⁰ *Íbid.*, considerando octavo.

Por último, el recurrente invocó la causal del **artículo 477**, arguyendo que se infringió el artículo 5° de la ley 16.744¹⁰¹ —relativo a la definición de accidentes del trabajo—, y el artículo 184 del Código del Trabajo¹⁰² —relativo a los deberes de seguridad del empleador—, en el entendido que no puede interpretarse este deber de seguridad como una obligación de resultado, interpretación que se estaría efectuando en el fallo impugnado mediante la alta exigencia que éste impone.

La Corte de Apelaciones estimó lo siguiente:

*“Respecto al dictamen de la ACHS a que se alude, cabe remitirse a lo indicado precedentemente sobre el particular, para evitar reiteraciones innecesarias. Enseguida, en la sentencia no se aduce ni sostiene una suerte de responsabilidad objetiva o de resultado. Antes bien, **lo que se hace es atribuir culpa a la empleadora, conformada por la falta de medidas de seguridad, expresada en la carencia de provisión de elementos antideslizantes —en forma razonablemente cercana al suceso—, y en la falta de instrucción en esas materias a la trabajadora, porque se observa que las instrucciones sobre traslado de materiales son posteriores al accidente y, además, no registran la firma de la demandante. Entonces, **al desconocer esos hechos, el recurso los contraría, lo que no puede aceptarse cuando la causal de nulidad atañe exclusivamente a la aplicación de la ley, ya que la misma supone aceptar los hechos fijados en el fallo**”***¹⁰³.

Finalmente, el recurso es rechazado en todas sus partes, cuando la sentenciadora estima no sólo que la interpretación sostenida en el fallo impugnado no implica imponer una responsabilidad objetiva al empleador, sino que radica en que existen apreciaciones distintas en cuanto al cumplimiento de deberes de seguridad (falta provisión de elementos antideslizantes y de instrucción en la trabajadora). Además, no puede aludirse a desconocimiento de los hechos, debido a que la interposición del recurso supone aceptar los mismos.

¹⁰¹ “Para los efectos de esta ley se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte”.

¹⁰² “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.

¹⁰³ Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 561-2017, sentencia de 8 de junio del 2017, considerando décimo.

4) Caso “Ramos con Portales de Negocio S.A.”¹⁰⁴

Fecha	23 de mayo de 2017
Tribunal	Corte de Apelaciones de Santiago
Procedimiento inicial	Tutela de derechos fundamentales; procedimiento de aplicación general
Recurrente	Demandante “Ramos”
Causales tratadas	Artículo 478, letra b)

En este juicio, se denunció vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, y se pretendió, en subsidio, que se declarara despido indirecto, nulidad del despido y se condenara al cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales. El juez de la causa rechazó la demanda respecto de la vulneración de derechos fundamentales, el autodespido, la nulidad del despido y la indemnización de perjuicios por daño moral, sólo acogiendo la parte sobre el cobro de prestaciones.

Ante esto, la demandante dedujo recurso de nulidad por la causal contenida en el **artículo 478, letra b)**, señalando que el fallo vulneró las normas de la sana crítica de la lógica y las máximas de la experiencia. La primera, específicamente, fue infringida en su principio de no contradicción, en consideración a que el sentenciador consideró que existió acoso laboral, pero que luego se transformó en personal, y que los malos tratos denunciados eran iguales respecto de todos los trabajadores, por lo que ambas conductas carecen de gravedad.

Por su parte, las máximas de la experiencia son quebrantadas cuando se estima que una trabajadora no pueda autodespedirse por encontrarse en situación de acoso, sin importar el hecho de que haya sido pareja del empleador, y cuando se acepta que dichas conductas se den en un lugar de trabajo respecto de todos los trabajadores. Además, las máximas de la experiencia sugieren que los malos tratos sufridos en circunstancias personales suelen trasladarse al ambiente laboral.

Finalmente, el principio de la razón suficiente se ve conculcado cuando se alegan acreditados los malos tratos a la demandante, tanto de carácter personal como laboral.

Ante estas alegaciones, la Corte declaró:

¹⁰⁴ Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 486-2016, sentencia de 23 de mayo del 2017.

*“Que, para que se configure la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, es necesario que concurren **dos requisitos en forma copulativa: el primero que se infrinja la lógica, las máximas de la experiencia y/o los conocimientos científicamente afianzados; y, en segundo lugar, que esta infracción a las normas de la sana crítica sea manifiesta**, es decir sea evidente o notorio de la simple lectura del fallo. En el caso en estudio, el recurrente señala que se infringieron la lógica, las máximas de la experiencia, los que serán analizados a continuación.*

[...] Que la primera alegación relativa a que se vulneró el principio de la no contradicción, [...al respecto,] previamente debe dejarse constancia que se estableció, como hecho de la causa que entre Carlos Zazo [el empleador] y la actora hubo una relación sentimental que se extendió desde agosto del año 2013 a junio de 2014, por lo que el juez al entrar al análisis de cada una de las conductas imputadas por la actora como acoso laboral, señala que debe separar, aquello que es estrictamente personal y privado —proveniente de esta relación— con aquella que dice relación con el ámbito netamente laboral.

*[...] Que, desde este punto de vista y al hacer el análisis de la tercera conducta, respecto de los correos y whatsapp que se intercambiaron las partes con motivo de la discusión del día 5 de junio de 2014 a las 22:00 horas, el juez ha concluido que si bien se inició con un reproche de carácter laboral —relativo al no cumplimiento de las metas por parte de la actora— ésta **derivó en el plano netamente personal** y vinculado con una discusión de pareja y en la que ambos mutuamente se descalificaron, de modo que, **ninguna contradicción existe en el razonamiento del juez para desestimar esta conducta**, como sustento de la acción de tutela.*

*[...] Que, en la especie, debe recordarse que lo que aquí se ha denunciado es una acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales alegados por la actora y presuntamente cometidos por el gerente general, de modo que **no se trata de que el juez haya avalado la forma en que el demandado dirija la empresa sino que, para determinar la existencia de indicios suficientes al tenor del artículo 493 del Código del Trabajo, resultaba válido el parámetro de comparar la conducta del empleador con la actora en relación a otros trabajadores** de la misma empresa y*

aquí lo que se estableció es que la conducta del gerente general, era igual a la que mantenía con otros subordinados.

[...] Que de la lectura del fallo y **luego del análisis de cada una de las conductas imputadas al demandado, lo cierto es que, con la prueba rendida no pudo acreditarse**, exponiéndose en cada caso las razones que llevaron al juez a dicha conclusión, sobre todo teniendo en consideración —como ya se expresó— que hubo entre las partes una relación de carácter sentimental.

[...] Que en la especie lo que se reprocha del fallo es no haber aplicado las máximas de la experiencia, sin embargo, si tales hechos no fueron considerados por la juez, es que, de acuerdo con todos los medios de prueba allegados al proceso, estimó que ellas no se configuraban, es decir, **no estaban relacionadas con aquello que es común, normal o habitual y que no era aplicable al caso en estudio**, sobre todo si tuvo en consideración que las partes mantuvieron una relación sentimental y que el análisis de las conductas y la prueba debía analizarse considerando esa situación de suyo particular”¹⁰⁵.

De esta manera, la Corte validó los razonamientos del juez de instancia: consideró suficientes las razones e insuficientes las pruebas para desestimar las conductas, consideró correcta la separación de los malos tratos en el plano laboral del plano personal y no apreció como aplicables ni comunes los hechos que la recurrente sugirió como evidentes. En consecuencia, rechazó el recurso en todas sus partes.

5) Caso “Valenzuela con I. Municipalidad de Maipú”¹⁰⁶

Fecha	7 de abril de 2017
Tribunal	Corte de Apelaciones de Santiago
Procedimiento inicial	Tutela de derechos fundamentales
Recurrente	Demandada “I. Municipalidad de Maipú”
Causales tratadas	Artículo 478, letra e), letra b); artículo 477

¹⁰⁵ Íbid., considerandos segundo, tercero, cuarto, sexto, séptimo y undécimo.

¹⁰⁶ Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 154-2017, sentencia de 7 de abril del 2017.

El caso en análisis se inició por una denuncia sobre tutela de derechos fundamentales y demanda de nulidad de despido por no pago de cotizaciones previsionales, la que fue acogida en todas sus partes, concluyendo que hubo despido injustificado y por represalia, condenando a la municipalidad a las indemnizaciones que por ello corresponden.

La municipalidad recurrió de nulidad contra el fallo, esgrimiendo, subsidiariamente, las siguientes causales.

En primer lugar, invocó el **artículo 478, letra e)**, por considerar que la sentencia está viciada por haber omitido la exigencia del artículo 459 n° 4 del Código del Trabajo, esto es, el análisis de toda la prueba rendida. A ojos de la recurrente se desprende de lo acreditado en juicio que el trabajador fue contratado a honorarios conforme a la ley 18.883, por lo cual debería concluirse que no existía relación laboral.

A esta alegación, la Corte de Apelaciones respondió:

“La revisión del fundamento undécimo de la sentencia impugnada, permite apreciar que allí se contiene el análisis probatorio de la prueba rendida que echa en falta el recurrente. En rigor, lo que ocurre es que en el recurso se pretende la realización de un examen probatorio diferente de esa misma prueba que sí es tomada en cuenta y valorada en el fallo. Ese no es el propósito de esta causal de nulidad, que se orienta a velar por el cumplimiento del requisito que contempla el artículo 459 n° del Código del Trabajo, exigencia que fue debidamente observada en este caso”¹⁰⁷.

Una vez más, puede apreciarse el rechazo de la invocación de una causal por un intento desnaturalizado realizado por la recurrente. La municipalidad intenta argüir que hubo prueba cuyo análisis fue omitido, cuando lo que en realidad intenta es que el tribunal haga una revaloración de fondo de la misma, cuestión que excede el fin de la causal y, aun más, del recurso. En consecuencia, la Corte desestima la causal alegada.

La recurrente interpuso subsidiariamente la causal del **artículo 478, letra b)**, aduciendo que se desatendieron las reglas de la lógica y la experiencia, entendiéndose, de manera errada, que la actora se desempeñaba conforme a los supuestos del artículo 7° del Código del Trabajo, cuando lo

¹⁰⁷ Íbid., considerando segundo.

que correspondía hacerlo conforme a los presupuestos del artículo 4° de la ley 18.883, dado que las labores eran discontinuas e interrumpidas.

Respecto a lo anterior, el tribunal resolvió:

*“Este motivo de invalidación tiene como propósito verificar que en su actividad de valoración probatoria el juez no contraríe los parámetros señalados por la ley para esos efectos. Aparte que **el recurrente se limita a afirmar que tales reglas habrían sido desatendidas, sin argumentar ni demostrar cómo ni porqué se produciría ese defecto**, lo cierto es que su reclamo no tiene que ver con la fijación o el establecimiento de los hechos probados sino con las consecuencias que derivan de esos hechos a la luz del Derecho. Expresado en otras palabras, **lo que pretende sostener es que esos hechos no configurarían un contrato de trabajo** y que, de modo diferente, estarían regulados en el artículo 4° de la ley 18.883. **Una impugnación de esa índole resulta extraña a la causal del artículo 478, letra b) del Código del Trabajo, dado que se relaciona con la aplicación de la ley sustantiva al caso que se ha tenido por probado**”¹⁰⁸.*

Aquí la Corte rechaza la invocación de esta causal por un doble motivo: en primer lugar, porque la descripción y el razonamiento sobre el cómo se infringieron las reglas de la sana crítica es totalmente insuficiente y, en segundo lugar, porque se intenta hacer una impugnación de fondo camuflada de una incorrecta apreciación probatoria, cuestión que los tribunales chilenos rechazan sostenidamente.

Por último, se invocó la causal del **artículo 477**, señalándose que se infringió el artículo 162, inciso 5° del Código del Trabajo¹⁰⁹, dado que la recurrente nunca descontó dineros previsionales, sino que dedujo el 10% del impuesto que es devuelto al contribuyente con posterioridad, sosteniendo que no le es aplicable este precepto. Alega, además, que, en atención a la naturaleza constitutiva de la sentencia, sólo a partir de ésta surge la obligación de pagar dichas cotizaciones.

¹⁰⁸ Íbid., considerando cuarto.

¹⁰⁹ “Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”.

Respecto a estas alegaciones, la sentenciadora dispuso:

*“En primer término, debe ponerse en relieve que en el fallo recurrido se concluye que entre las partes existió una relación laboral. Tal extremo forma parte de aquello que esta Corte no puede revisar ni modificar, porque no se ha esgrimido de un modo idóneo una causal de nulidad que permita hacerlo. Por lo tanto, si en ese fallo se declaró que entre los litigantes se celebraron dos contratos de trabajo, se sigue como necesaria consecuencia que, **en su condición de empleadora, la Municipalidad de Maipú estuvo obligada a pagar cotizaciones previsionales desde el inicio de ese vínculo, precisamente porque dicha sentencia tiene un carácter declarativo** —sólo se limita a constatar una situación preexistente—, y no meramente ‘constitutivo’, como se postula en el recurso”¹¹⁰.*

Si bien no es el foco de este trabajo, no puede dejar de observarse la tendencia jurisprudencial que se ha manifestado en los últimos años y que está presente en este fallo, cual es de subsumir las relaciones laborales a honorarios (muy comunes en el ámbito laboral municipal) en la competencia y las reglas del Código del Trabajo, dando una mayor protección jurídica a los trabajadores que se encuentran en dichos presupuestos.

Retomando aspectos más formales de la decisión del tribunal, es interesante que la Corte niegue categóricamente un carácter constitutivo de la sentencia pretendido por la recurrente, señalando que es en realidad de naturaleza declarativa (apoyándose, además, en diversos fallos de unificación de jurisprudencia de la Corte Suprema). Esto tiene como consecuencia, que las obligaciones surgen mucho antes de lo que la municipalidad aquí procura, dado que sólo reconoce una situación preexistente, lo que redundará en que no queda otra opción razonable más que rechazar el recurso.

6) Caso “Ahumada con CAPREDENA”¹¹¹

Fecha	7 de junio de 2017
Tribunal	Corte de Apelaciones de Santiago
Procedimiento inicial	Procedimiento de aplicación general
Recurrente	Demandante “Ahumada”

¹¹⁰ Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 154-2017, sentencia de 7 de abril del 2017, considerando sexto.

¹¹¹ Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 2453-2016, sentencia de 7 de junio del 2017.

Causales tratadas	Artículo 478, letra b); artículo 477
--------------------------	--------------------------------------

En este proceso, la demandante perseguía la declaración de existencia de relación laboral, despido injustificado, nulidad del mismo y cobro de prestaciones e indemnizaciones. El juez de la causa declaró la relación laboral, ordenó el pago de cotizaciones previsionales correspondientes y declaró que la actora sufrió un accidente de trabajo. Sin embargo, rechazó la demanda respecto al pago de indemnizaciones por concepto de despido injustificado, respecto a la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo y respecto del pago de indemnización por daño moral derivada del accidente laboral antes mencionado. Ante ello, la demandante recurrió invocando causales de acuerdo a distintas decisiones del fallo, de forma conjunta pero independientes las unas de las otras, como se indica a continuación.

En primer lugar, invoca el **artículo 478, letra b)** respecto al rechazo del despido injustificado, arguyendo que se vulneran los principios de la lógica, específicamente el de no contradicción, cuando se da por acreditada la relación laboral informal entre las partes, pero no se reconoce el despido verbal, dado que la única conclusión posible es que el vínculo terminó informalmente, según las reglas de la experiencia.

Ante estas disquisiciones, la Corte respondió:

*“En lo que interesa, la hipótesis a dilucidar se traducía en determinar si había existido un despido verbal. Debe acentuarse —desde ya— que cuando se aduce un despido de esa clase, **la proverbial falta de paridad —que resulta inherente a la relación laboral—, se prolonga o proyecta en las dificultades que afronta el trabajador** para premunirse de prueba tendiente a demostrar ese hecho, lo que debe engarzarse, o cuando menos relacionarse, con la obligación que el ordenamiento jurídico impone al empleador de formalizar tanto la relación laboral como su terminación. Enseguida, precisamente **por su condición de ‘informal’, la experiencia enseña que el despido verbal tiene cualidades de un acto ambiguo, elusivo o indirecto** y que puede presentarse bajo fórmulas como ‘no hay más trabajo’, ‘no se presente a trabajar’ u otras semejantes o, como se afirma en la demanda, que ‘no puede seguir trabajando’.*

[...] Un primer error que evidencia el razonamiento de la sentenciadora se produce cuando expresa que ‘no existe prueba alguna incorporada a la causa que dé cuenta del despido verbal’, porque con ello sugiere que se precisaría siempre de una prueba ‘directa’ que lo demuestre, en circunstancias que el artículo 456 del Código del Trabajo le habilita para sustentar su juicio probatorio utilizando a ese efecto todas ‘las pruebas y antecedentes del proceso’. Por lo tanto, está dentro de sus posibilidades extraer los datos, hechos o indicios que aportan sobre el particular las fuentes de prueba. [...]

Enseguida, si durante prácticamente 3 años la demandada mantuvo a la actora bajo una prestación de servicios precaria e informal, esto es, sin contrato de trabajo formalizado y bajo la extensión de boletas de honorarios que justificaban los pagos de la remuneración, **no puede esperarse ni pretenderse que solemnice la terminación de ese vínculo, menos si ello debía realizarse después de haber acontecido un accidente en su lugar de trabajo.** [...]

Consecuentemente, si la demandante prestó servicios durante 3 años para la demandada —en condiciones de informalidad—, si durante el mes de febrero de 2015 sufrió un accidente en su trabajo, si después de ese ‘accidente’ le dijeron que no podía seguir trabajando, si con posterioridad a ello no se reintegró más a sus labores, **se impone como la hipótesis más probable que fue despedida verbalmente el día 24 de abril de 2015.**

[...] Por ende, se configura el motivo de invalidación del artículo 478, letra b) del Código del Trabajo, dado que **en la motivación probatoria se vulneraron las reglas de experiencia antes anotadas** y porque la conclusión fáctica vertida en el fallo (‘no se probó el despido’), **no es una consecuencia que derive naturalmente de los datos o antecedentes disponibles** en el proceso. Antes bien, ellos conducen a la inferencia contraria, **infringiéndose así otro lineamiento de la sana crítica**, impartido en el artículo 456 del Código del Trabajo, vale decir, que **el razonamiento probatorio del fallo debe conducir lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador’** o, que es lo mismo, que otra persona puesta en su lugar habría alcanzado la misma resolución. **Estos errores impactan en la decisión, porque debió**

acogerse la demanda de despido ‘injustificado’, en lugar de haberse desechado, como ocurrió”¹¹².

En este caso, la Corte acoge la causal, coincidiendo con la postura del recurrente respecto a una carencia lógica en la decisión. Lo anterior, debido a que estima que efectivamente los desequilibrios probatorios inherentes a la relación laboral —como se reconoce, en otro lugar del ordenamiento laboral, en la institución de la prueba indiciaria en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales—, y aun más presentes en un vínculo informal, obstaculizan seriamente la acreditación de un despido verbal. Además, juzga que no existe la debida correspondencia con la experiencia y lo que se da por probado en la práctica.

En segundo lugar, la parte recurrente interpone la causal del **artículo 477**, respecto al rechazo de la nulidad del despido, postulando que se infringió el artículo 162, inciso 5° del Código del Trabajo, dado que el juez decidió no aplicar el precepto por no haber mediado retención de remuneraciones, cuando, a ojos del recurrente, la disposición no posee dicha exigencia, en atención a que dicha interpretación propiciaría la informalidad.

La Corte coincidió:

“En efecto, resulta procedente la sanción legal pecuniaria del artículo 162 del Código del Trabajo cuando en la sentencia se reconoce y declara la existencia de la relación laboral, porque: ‘la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley y ésta se presume por todas conocida, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8° del Código Civil, de modo que las remuneraciones siempre revistieron dicho carácter, lo que lleva a que el empleador debe hacer las deducciones pertinentes y enterarlas en los organismos previsionales respectivos y al no cumplir con esta exigencia se hace acreedor de la sanción establecida en el artículo 162, incisos 5°, 6° y 7°, del Código del Trabajo’, añadiéndose allí que la sentencia que declara la existencia de la relación laboral de las partes: ‘no es de naturaleza constitutiva sino declarativa, sólo constata una situación preexistente, en consecuencia, la obligación se encontraba vigente desde que comenzaron a pagarse las remuneraciones por parte del empleador, desde la misma época [...], en que las partes la constituyeron’. Resta agregar que para esos fines la ley no exige retención

¹¹² *Íbid.*, considerandos tercero a séptimo.

como condición necesaria para que haya lugar a la consecuencia que contempla, como si se tratara de un castigo a una forma de apropiación ilícita. En rigor, la razón que sustenta la norma es el daño que se causa a la seguridad social del trabajador. De acuerdo con ello, el juez dejó de aplicar al caso una ley que regula la situación, esto es, el artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo, incurriendo de ese modo en una infracción con influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, puesto que —de haber aplicado esa norma, como correspondía—, habría acogido la pretensión correlativa”¹¹³.

De esta manera, la Corte también acoge esta causal, concordando con la interpretación de la recurrente sobre la disposición discutida, opuesta a la sostenida por el juez de la causa, reconociendo la función previsional de la norma. Además, como se trató previamente, reitera la posición sobre la naturaleza constitutiva de la sentencia.

En tercer lugar, la recurrente invoca nuevamente la causal contenida en el **artículo 478, letra b)**, pero ahora respecto de la desestimación de la demanda por accidente del trabajo. Aquí la demandante argumenta que la informalidad de la relación laboral se contrapone necesariamente con el cumplimiento del deber de seguridad, configurándose una contradicción que infringe la sana crítica. También, se infringe el principio de la razón suficiente, dado que la sentencia se refiere a protocolos que no fueron acompañados, ni descritos con la suficiente precisión.

La Corte decidió:

*“La recurrente acusa contraposición entre declarar que hubo relación laboral informal y sostener que la demandada cumplió su deber de seguridad, en circunstancias que al haber informalidad significa que el incumplimiento del deber de seguridad también se fundará en la informalidad. En lo inmediato, debe advertirse que en su fundamento 26° la sentenciadora hizo la salvedad correspondiente, dado que argumento que ‘no obstante la informalidad laboral en que se encontraba la actora, lo cierto es que las medidas de seguridad fueron adoptadas’. En cualquier caso, **no puede haber contraposición porque se trata de juicios distintos y, luego, porque de la informalidad en la prestación de servicios no se sigue —como pretende el recurrente— que ello implique la falta de***

¹¹³ Íbid., considerando octavo.

protección de que se trata. En lo demás, esto es, los reproches que se formulan bajo el principio de la razón suficiente, atañen a falta de fundamentación y, como tales, conciernen a una causal de invalidación distinta”¹¹⁴.

Así, la Corte desestima las alegaciones relativas a esta causal en razón de que, por una parte, no puede presumirse incumplimiento de los deberes de seguridad por el solo hecho de existir informalidad y, por otra, porque la falta de fundamentación no puede ser alegada mediante esta causal, como ya hemos visto en redundantes ocasiones a lo largo de este análisis jurisprudencial.

Finalmente, se interpusieron dos causales subsidiariamente, una de las cuales no procedió analizar por acogerse la causa principal, mientras que sí existió pronunciamiento sobre la otra causal, correspondiente al **artículo 477**, vinculado al accidente del trabajo, en la que se alegó infracción a los artículos 184 del Código del Trabajo y 68 de la ley 16.744. Ello, en atención a que el juez dio por cumplido el deber de seguridad, sin apreciar la efectividad y suficiencia de las medidas adoptadas acordemente.

El tribunal de alzada sentenció:

*“Como se sabe, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en el extremo que interesa, persigue verificar que la ley haya sido entendida, interpretada y aplicada correctamente al caso concreto, esto es, a los hechos que se han tenido por probados, tal como se han dado por establecidos en la sentencia. Por ende, la impugnación y la subsecuente revisión por parte de este tribunal han de realizarse con estricta sujeción a tales hechos, sin que pueda prescindirse de los que fueron determinados en la sentencia, y en particular, **sin que esté permitido agregar otros que no figuren asentados en el fallo.***

*[...] En ese orden de ideas, debe ponerse en relieve que en la sentencia recurrida —como quiera que haya sido—, **se tuvo por probado que la demandada adoptó las medidas de seguridad y que el siniestro reclamado se produjo por culpa de la trabajadora.** Por lo tanto, no pueden tener cabida las alegaciones del recurrente, en la medida que pretende insertar su motivo de nulidad, sosteniendo su*

¹¹⁴ *Íbid.*, considerando noveno.

impugnación en torno a hechos y aseveraciones que contrarían lo determinado en esa sentencia”¹¹⁵.

La Corte estima que esta causal debe rechazarse debido a que la interposición de la misma conlleva la inserción de nuevas alegaciones sobre hechos, lo que excede el alcance del recurso de nulidad, no pudiendo el tribunal reexaminar hechos, debido a que no se trata de una segunda instancia.

La Corte acogió parcialmente el recurso, invalidando la sentencia, condenando, en su sentencia de reemplazo, al pago de indemnizaciones por concepto de despido injustificado y las remuneraciones y prestaciones derivadas de la aplicación de la sanción del artículo 162.

7) Caso “Pizarro con Comercial Peumo S.A.”¹¹⁶

Fecha	27 de septiembre de 2017
Tribunal	Corte de Apelaciones de Santiago
Procedimiento inicial	Tutela de derechos fundamentales; procedimiento de aplicación general
Recurrente	Demandante “Pizarro”
Causales tratadas	Artículo 477

En este juicio, la actora denunció vulneración de derechos fundamentales y, subsidiariamente, demandó despido injustificado y cobro de prestaciones. La sentenciadora rechazó ambas pretensiones, sólo condenando a la demandada al pago de la semana corrida.

Ante esto, la demandante recurrió de nulidad, invocando la causal del **artículo 477**, por supuesta infracción del artículo 161 del Código del Trabajo¹¹⁷, relativo al despido por necesidades

¹¹⁵ *Íbid.*, considerandos duodécimo y décimo tercero.

¹¹⁶ Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 1009-2017, sentencia de 27 de septiembre del 2017.

¹¹⁷ *“Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.*

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual

de la empresa, sosteniendo que no se satisfizo el supuesto fáctico de la objetividad de la causal, y que la magnitud del hecho no justifica la necesidad de despedir trabajadores. Por último, niega el carácter permanente y no subsanable de la disminución de productividad.

La Corte falló:

“Si bien la causal de término de la relación laboral contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, sobre necesidades de la empresa, establecimiento o servicio obedece a causales de tipo económico y se configura frente a una necesidad empresarial, ‘tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o la economía’ dichos supuestos han de hacer necesaria la separación del trabajador de que se trate. No es una causal que la ley entregue a la sola voluntad unilateral y discrecional del empleador, sino que debe fundarse en hechos objetivos invocados y acreditados en el juicio respectivo, ajenas a la voluntad de las partes, que han de vincularse con alguno o algunos de los aspectos citados que deben ser graves o de envergadura y permanentes y encontrarse en directa relación de causalidad con el despido.

*[...] En los hechos establecidos en el fallo, no se encuentran presentes los elementos antes apuntados. En efecto **no se evidencia una situación objetiva, que descarte arbitrariedad o capricho**, ni algún peligro en la subsistencia de la empresa, que además sea de carácter permanente, ni, por último, la causalidad necesaria para el despido de la actora.*

*[...] En definitiva, la necesidad de racionalización y restructuración de la empresa en el modo de realización de sus ventas —que establece en el fallo de autos— al no explicarse en función a los elementos apuntados, **descarta la configuración de la causal de término de la relación laboral invocada, por lo que incurre en infracción de ley**, específicamente del artículo 161 del Código del Trabajo,*

devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia”.

cuando la sentenciadora entiende ajustado a derecho el despido de la actora, pues aplica una regla legal a un caso no comprendido por ella”¹¹⁸.

Resulta interesante cómo se utiliza en este caso la causal del artículo 477 para que la Corte de Apelaciones reexamine los argumentos jurídicos por los que se aplicó un precepto y, finalmente, por los que se decidió el asunto, sin que se exceda los límites e intención del recurso de nulidad laboral. La Corte estima que los presupuestos fácticos del caso no propiciaban la causal de despido por necesidades de la empresa, haciendo una distinta calificación jurídica del asunto, lo que importaba una infracción al artículo 161, todo esto, sin modificar en ningún momento los hechos de la causa. Puede apreciarse acá que la causal del artículo 477 y la del artículo 478 letra c), tiene un límite más o menos difuso, dado que podría argumentarse que lo que procedía hacer era una mera recalificación jurídica, objetivo que puede lograrse mediante esta segunda causal. No obstante, el artículo 477 también lo permite, como puede verse en este caso.

La Corte acogió el recurso, invalidando la sentencia y acogiendo la acción subsidiaria sobre despido improcedente, condenando a la demandada al pago de la indemnización correspondiente.

8) Caso “Pareja con Cruz Roja La Florida”¹¹⁹

Fecha	21 de septiembre de 2017
Tribunal	Corte de Apelaciones de Santiago
Procedimiento inicial	Procedimiento de aplicación general
Recurrente	Demandante “Pareja”
Causales tratadas	Artículo 478, letra e), letra b)

La causa en análisis se inició por la actora persiguiendo la declaración de unidad económica, determinación de existencia de relación laboral, despido injustificado y cobro de indemnizaciones, pretensiones que fueron rechazadas en todas sus partes.

Ante ello, la demandante recurrió de nulidad, en primer lugar, invocando la causal del **artículo 478, letra e)** por haberse omitido el requisito previsto en el artículo 459 n° 4 del Código del Trabajo, dado que pese a que la juez señala que sólo se acreditó una prestación de servicios, lo que

¹¹⁸ Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 1009-2017, sentencia de 27 de septiembre del 2017, considerandos tercero a quinto.

¹¹⁹ Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 1255-2017, sentencia de 21 de septiembre del 2017.

contrasta con la arrendamiento de un box y reconocimiento, por parte de la demandada, de haber el actor trabajado en conjunto con ella. Además, la juez concluyó, a través de los libros de atención médica, que los pagos se hacían diariamente, dando una comisión a la demandada, lo que se contrapone a los testimonios de la causa. Finalmente, la juez estima que la emisión de boletas de honorarios no es elemento de laboralidad, lo que a juicio de la recurrente implica un razonamiento incompleto cuando se tiene en cuenta que existía arrendamiento de un box y un libro de atención de pacientes, lo que no se relaciona en ningún caso con dichas boletas.

El tribunal resolvió:

“La exigencia del artículo 459 n°4 del Código del Ramo es de orden esencialmente formal, instrumental o funcional. Lo que se quiere significar es que su finalidad primaria es posibilitar que el fallo entregue la información que contribuya a comprender cómo o por qué la juez llegó a adoptar la decisión que vierte en su fallo. En la especie, la sentencia impugnada tiende a la parquedad. A pesar de ello, en la óptica que se ha indicado, puede considerarse que las aseveraciones contenidas en el fundamento 5° de la sentencia impugnada, por lo menos, evitan la configuración del vicio aludido. Ahora bien, cosa muy diferente es si esas conclusiones están o no están probatoriamente respaldadas o si las mismas son o no congruentes con las tesis sostenidas por las partes en el juicio, todo lo cual no se relaciona con el cumplimiento del requisito del artículo 459 n°4 del Código del Trabajo.

[...] En cualquier caso, aun cuando habría sido deseable que en su sentencia la juez abordara los alcances de los premios y reconocimientos que se dicen entregados al actor y, particularmente, las consecuencias del certificado de antigüedad al que se alude (‘ha trabajado con nosotros desde...’), a los fines del reconocimiento de la relación laboral, no logra advertirse la incidencia de tales antecedentes, porque nunca ha estado en discusión que el actor prestó servicios en la Cruz Roja La Florida, sino las circunstancias y condiciones en que se ejecutó esa labor. Tampoco impresiona como relevante —para esos mismos—, si al final de cada jornada la porción de los dineros recaudados era entregados por el médico a la

voluntaria o al revés, porque eso no altera el hecho de que mediaba un pago recíproco”¹²⁰.

La Corte señala que la satisfacción del artículo 459 relativo a los requisitos de la sentencia persigue un cumplimiento exclusivamente formal de los mismos, por lo que la insuficiencia de los razonamientos escapa al alcance de dicho artículo, pese a que la sentenciadora coincide con la recurrente en cuanto a la exigüidad del razonamiento. En cualquier caso, señala que lo que pretende discutir la recurrente, no alcanza a ser lo suficientemente relevante como para que incluso, obviando la mera formalidad que exige el artículo, influya en el fallo de manera que justifique la nulidad.

La recurrente invocó la causal del **artículo 478, letra e)** nuevamente, pero esta vez acusando la sentencia de incurrir en el vicio de la *extra petita*, ya que el debate central se cernía sobre dirimir si la relación entre las partes era de trabajo (tesis del actor) o un arrendamiento de box (tesis de la demandada), mientras que el tribunal del grado resolvió que no era ninguna de las dos, sino que se trataba de una ejecución de prestación de servicios de carácter civil.

La Corte señaló:

*“En términos muy generales, el vicio denunciado se produce cuando existe una falta de correlación entre las acciones o excepciones que se hacen valer por los litigantes y el contenido de la sentencia recaída en la causa de manera que —entre otras situaciones—, el desajuste puede provocarse cuando se decide algo distinto de lo pedido, defecto que suele denominarse como ‘extra petita’. **Éste supone que en el fallo se ha distorsionado de tal manera el objeto del juicio, que se termina fallando algo diferente de lo sometido a juzgamiento.***

[...] El principio dispositivo —que subyace en esta causal de invalidación—, se traduce en que toca primordialmente a las partes la tarea de introducir los hechos al juicio, de modo que —para la resolución del asunto—, lo que debe hacer el juez es definir el derecho aplicable, en torno a esos hechos. Así, al margen de si fuera acertado o desacertado, cuando la sentenciadora concluyó en su fallo que el negocio jurídico habido entre las partes correspondió a la explotación de un servicio de

¹²⁰ *Íbid.*, considerandos segundo y tercero.

atención médica a usuarios de la Cruz Roja Chilena, no hizo otra cosa que aplicar el derecho pertinente, a los hechos incorporados por los litigantes. Ahora bien, para esa definición jurídica la juez no estaba obligada ni podía estar obligada a optar entre la tesis del actor (contrato de trabajo) y la planteada por la de la demandada (arrendamiento de box), porque su deber es uno solo: fallar conforme a derecho”¹²¹.

El tribunal plantea que la *extra petita* no obliga al juez a decidirse entre las tesis planteadas por las partes, dado que eso forzaría decisiones no conformes a derecho de manera peligrosamente frecuente, por estar coartado por dos tesis incorrectas. El vicio de la *extra petita* busca que el juez no se extienda a puntos en donde la jurisdicción no ha sido excitada mediante la acción, y a ceñirse a los hechos incorporados por las partes, no así a las calificaciones jurídicas propuestas por las mismas, de manera tal que el vicio no se configura de forma alguna.

Por último, subsidiariamente, la demandante invocó la causal del **artículo 478, letra b)** esgrimiendo que no puede la juez reconocer como médica la atención prestada ya que el actor reconoce no contar con título médico en Chile, lo que impactaría en que no puede existir relación laboral sin título de medicina, lo que conllevaría sanciones a los trabajadores irregulares, en lugar de los empleadores. Además, señala que la juez descarta el vínculo de subordinación lo que contrasta con el certificado ya mencionado, los testimonios que relatan cumplimiento de horario, limitación de los pacientes que podían atenderse y obligación de capacitar voluntarias. Para terminar, argumenta que la demandada cae en inconsistencias en la apreciación de su propia prueba aportada, tales como la falta de confirmación de entrega de parte de la recaudación a la institución, el momento de conocer la situación profesional del actor, entre otras.

La Corte estimó:

“Resulta preciso subrayar —como se ha venido indicando de un modo reiterado por esta Corte—, que la causal del artículo 478, letra b) del Código del Trabajo atañe a la revisión de las razones que sustentan la motivación probatoria y la subsecuente fijación de los hechos que se han tenido por probados, cuando en esa actividad se cometen yerros que suponen contrariar los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia.

¹²¹ *Íbid.*, considerandos quinto y sexto.

Expresado en otros términos, de lo que se trata es de fiscalizar que las razones vertidas por el juzgador respeten esos lineamientos, de manera que está alejado de su sentido la pretensión de contrastar esas razones —o lo que es lo mismo la valoración probatoria expresada en el fallo—, con el supuesto mérito o contenido que el recurrente atribuye a los distintos medios de prueba ejecutados en la causa.

*[...] En ese orden de ideas, **carece de pertinencia la alusión que se hace al certificado** extendido por Celina Figueroa, **dado que en la sentencia no existe ninguna reflexión sobre ese documento.** Enseguida, todo lo que plantea el recurrente con relación a aquello que acreditaría la prueba testimonial y el análisis que realiza **a propósito de lo que denomina como ‘incongruencias’ de la demandada** (que denotaría que muy posiblemente se quiere ocultar la verdad), **resulta extraño a la causal del artículo 478, letra b) del Código del Trabajo, porque encierra la pretensión de que esta Corte asuma un rol de segunda instancia, valorando nuevamente y en forma directa la prueba rendida en el juicio.***

*[...] Respecto del despropósito que se denuncia, esto es, que no podría existir relación laboral si un médico no tiene título en Chile, es conveniente precisar que el razonamiento exteriorizado en el fallo es del tenor siguiente: ‘Por otra parte, los testigos del actor declararon ser o haber sido voluntarias de la Cruz Roja Chile y que ayudaban en la atención que daba el demandante, la que a juicio de esta sentenciadora no puede reconocerse como médica, al haberse reconocido por la parte en su libelo que no contaba con el título médico en Chile...’. Como puede advertirse, lo único que es posible colegir de ese razonamiento es el parecer de la juez en cuanto a que no podría reconocerse como ‘médica’ una prestación de quien no cuenta con ese título en Chile. Aparte de retórica y enteramente prescindible, lo cierto es que **de esa afirmación no se infiere la idea de que no pueda configurarse relación laboral con quien tenga una situación migratoria irregular o con quien no esté habilitado para ejercer una profesión en este país, de modo que no existe el error que cree ver el recurrente**”¹²².*

¹²² *Íbid.*, considerando octavo a décimo.

La Corte termina por rechazar en todas sus partes el recurso en atención a que esta última causal se invoca sin que haya vicio alguno. El tribunal resiste la idea de hacer una nueva revisión de los hechos, y no cree que exista en el fallo impugnado una idea sobre la imposibilidad de haber relación laboral por falta de habilitación para ejercer una profesión, por lo que ni siquiera se pronuncia al respecto. De esta manera, se ve cómo los tribunales superiores insisten majaderamente en evitar que el recurso de nulidad se camufle en la generación de una segunda instancia en que tenga lugar una revisión de los hechos, dado que ello implicaría traicionar el principio de inmediatez consagrado en el Código del Trabajo.

9) Caso “Ferreira con Superintendencia del Medio Ambiente”¹²³

Fecha	19 de mayo de 2017
Tribunal	Corte de Apelaciones de Santiago
Procedimiento inicial	Tutela de derechos fundamentales
Recurrente	Demandada “Superintendencia del Medio Ambiente” (a través del Consejo de Defensa del Estado)
Causales tratadas	Artículo 477; artículo 478, letra a), letra b), letra e)

Este procedimiento se inició por denuncia de vulneración de derechos fundamentales, la que fue acogida por la juez de la causa, habiéndose rechazado las excepciones de incompetencia y de falta de legitimación activa y pasiva.

Ante la sentencia, la demandada recurrió de nulidad a través del artículo 477 y, subsidiariamente, por el artículo 478, letras a), e) y b).

Respecto de la causal contenida en el **artículo 478, letra a)**, la recurrente alega que se vulneró el artículo 485¹²⁴, en atención a que no se cumplen los presupuestos que hacen procedente

¹²³ Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 2090-2016, sentencia de 19 de mayo del 2017.

¹²⁴ “El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las

la aplicación del procedimiento de tutela, ya que no existen cuestiones suscitadas en la relación laboral, dado que el demandante trabajaba a contrata, lo que no fue controvertido por el mismo. También acusa infracción al artículo 1° del Código del Trabajo, en atención a que no es aplicable a funcionarios de la Administración del Estado, ya que dicho vínculo es estatutario y reglado por el derecho público. Por último, señala que existe vulneración al mismo artículo en su inciso segundo, el que señala expresamente que el Código no se aplica a los funcionarios de la administración, todas vulneraciones que configuran el vicio de la incompetencia.

La Corte respondió:

*“Que el objetivo pretendido por el legislador era introducir reglas sustantivas, orientadas a explicitar y reforzar la vigencia de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales, como las relativas a la prohibición de las discriminaciones (artículo 2° del Código del Trabajo) y las que consagraron la idea de ciudadanía laboral en la empresa (artículo 5° del mismo cuerpo legal), en cuanto se reconoce la función limitadora de los derechos fundamentales respecto de los poderes empresariales, en el seno de la relación de trabajo. En ese contexto y **en busca de la vigencia efectiva en el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, las normas de tutela vienen a establecer una acción específica para salvaguardarlos**, abriendo un espacio a lo que se ha denominado la ‘eficacia horizontal’ de esa clase de derechos.*

[...] Que, sin embargo, si bien el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo excluye de la aplicación de sus normas a las personas que indica, en la medida que se encuentren sometidas por ley a un estatuto especial, cuyo es el caso de los funcionarios de la Administración del Estado, como el actor, según se ha anotado precedentemente, lo cierto es que el inciso tercero de la referida norma, prevé la posibilidad de que a “los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente”, les sean aplicable las normas del Código del Trabajo, si concurren los siguientes requisitos, copulativos, a saber, que se trate de materias o aspectos no

represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos”.

regulados en sus respectivos estatutos y, enseguida, que ellas no fueren contrarias a éstos últimos.

[...] Que, en relación al primero de los requisitos antes señalados, es posible establecer que, revisadas las disposiciones del citado Estatuto Administrativo, **no se advierte que contenga normas que regulen un procedimiento jurisdiccional especial para conocer y resolver denuncias de vulneración de derechos fundamentales** que afecten a los funcionarios en el ámbito de relación de trabajo. [...] En consecuencia, de lo antes razonado **se concluye que se cumple el primer requisito previsto en la norma, esto es, que exista un vacío legal en el estatuto especial**, respecto de una materia o aspecto que sí se encuentra regulado en el Código del Trabajo, como es el procedimiento de tutela laboral a través del cual se busca proteger al trabajador, por la vía jurisdiccional, en el goce o disfrute de sus derechos fundamentales en el ámbito del trabajo.

“Que la conclusión anterior guarda armonía con lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, que establece que el procedimiento de Tutela Laboral ‘se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores’. En efecto, el lenguaje utilizado en el inciso tercero del artículo 1° del cuerpo legal citado, no deja lugar a dudas en cuanto a que los funcionarios públicos son considerados también trabajadores, toda vez que luego de enunciarse, en el inciso segundo, los órganos a los cuales no se les aplicarán las normas del Código del Trabajo —entre los que se menciona a los funcionarios de la Administración del Estado, del Congreso Nacional, del Poder Judicial y de las empresas del Estado— se indica en el inciso tercero, ‘Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código’, sin hacer distinción de ninguna especie en cuanto al tipo de entidad a que se refiere el inciso segundo.

[...] Que, así las cosas, debe concluirse que **el Juzgado de Letras del Trabajo es competente** para conocer de la demanda de autos, ya que el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, lo habilita para conocer las ‘cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores, por aplicación de las normas laborales’ y la acción de tutela laboral, ejercitada por un funcionario a contrata de la Administración del

*Estado que denuncia una conducta de su empleador que, a su juicio, afecta sus derechos fundamentales es, precisamente y a la luz de lo preceptuado en el artículo 485 del Código del Trabajo, una de aquellas ‘cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales’, que **la referida judicatura está llamada a resolver**, conforme a la interpretación de la normativa laboral que aquí se ha venido desarrollando”¹²⁵.*

La Corte una vez más confirma la tendencia jurisprudencial que explícitamente refiere a la eficacia horizontal de los derechos fundamentales¹²⁶, y lo hace mediante una línea argumentativa persistente: como existe un vacío legal en el estatuto administrativo respecto a un procedimiento que específicamente persiga la protección de los derechos fundamentales, procede aplicar el contenido en el Código del Trabajo. De esta manera, no puede configurarse el vicio de incompetencia, como pretendió la recurrente.

Subsidiariamente, la recurrente interpuso la causal del **artículo 477**, resumidamente, por infracción a los artículos 1°, 3° y 10 de la ley 18.834 por no aplicarlos, debiendo hacerlo; y por infracción a los artículos 420 y 485, por aplicarlos, no debiendo hacerlo (además, aduce que se vulneraron artículos relativos a interpretación), lo anterior dado que el juez laboral era incompetente para conocer de una acción de tutela, por las razones recién esgrimidas. Además, se alegó haberse infringido el artículo 459 n° 4.

La Corte tras indicar que se reiteran los argumentos de la causal anterior en lo que toca a la aplicabilidad de la tutela laboral, se pronunció en particular respecto a la alegada infracción del artículo 459 n° 4:

*“Que sin perjuicio de lo anterior, también denunció —dentro de esta misma causal de invalidación— la infracción del n° 5 del artículo 459 del Código del Trabajo, por la falta de análisis de las normas legales, **infracción que aun de ser efectiva, no es materia de esta causal, sino que de una diferente, pues se trata de un vicio de carácter formal y no de fondo** como es la que está en estudio, en que se analiza la*

¹²⁵ Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 2090-2016, sentencia de 19 de mayo del 2017, considerandos tercero, octavo, décimo y undécimo.

¹²⁶ Luis Silva Irrarázaval, «Supremacía constitucional y tutela laboral», *Revista de Derecho*, vol. XXIV, n° 1 (2011): 33-34.

*eventual infracción de normas legales a los hechos establecidos e inamovibles para esta Corte*¹²⁷.

En la misma línea de lo anterior, la Corte confirma la aplicabilidad de la tutela laboral en vínculos con la Administración del Estado. Luego, refiriéndose a la supuesta omisión de un requisito de la sentencia, señala —como ya hemos visto cuantiosas veces— que la causal procedente para impugnar dicho vicio es la contenida en la letra e) del artículo 478, puesto que se trata de un vicio formal y no de fondo, como equivoca la recurrente.

En subsidio a las causales anteriores, la recurrente alegó mediante la causal del **artículo 478, letra e)** por omisión de los requisitos del n° 4 del artículo 459 del Código del Trabajo, por no hacerse un adecuado análisis de toda la prueba rendida, ya que el demandante no dio indicios que hicieran operar la inversión de la carga de la prueba de la vulneración, por lo que, en definitiva, ésta no quedó acreditada en la causa. Además, alega haberse incurrido en el vicio de extenderse a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, también perteneciente a esta causal.

Finalmente, y también en subsidio, invocó la causal del **artículo 478, letra b)** por infracción manifiesta a la sana crítica, dado un examen inadecuado de la prueba, ya que la vulneración no fue acreditada mediante suficiente prueba. Esto contraría a la lógica y las máximas de la experiencia, ya que, en la postura del recurrente, no existió un razonamiento lógico y debido de la prueba rendida.

La Corte se pronunció conjuntamente respecto de estas dos causales:

*“Que respecto de las últimas causales interpuestas en forma subsidiarias [...], debe señalarse que **se constata una falta de coherencia lógica en el orden en que éstas han sido interpuestas**. En efecto, en los motivos que anteceden se han analizados las infracciones de ley fundadas en el artículo 477 del Código antes citado, en su segunda hipótesis, es decir, a su respecto, **el recurrente aceptó los hechos y solo impugna el sentido y alcance que se dio a las normas sustantivas aplicable a la materia; sin embargo, a las causales de las letras b), y e) del artículo 478 del Código del Trabajo, al aludirse las siguientes causales —aun cuando lo sean en forma subsidiaria—, **impugna la sentencia pero por la eventual existencia de defectos formales de la misma, sea en la expedición de la sentencia, o en la forma*****

¹²⁷ *Íbid.*, considerando décimo sexto.

en que se valoró la prueba y conforma a los cuales los hechos fueron establecidos, en circunstancias que el recurrente ya había aceptados los hechos”¹²⁸.

Si bien, puede señalarse que la argumentación de la recurrente respecto a estas causales no era la más fuerte, interesantemente, el tribunal ni siquiera llega a pronunciarse sobre ellas, dado que estima que, en atención al orden que fueron interpuestas, una vez que se invoca una causal de fondo, ya se están aceptando ciertos hechos, a saber, que la resolución se ajusta formalmente a derecho, por lo que no tiene lógica que ellas sean interpuestas subsidiariamente de manera posterior a causales de fondo, procediendo rechazarlas.

Lo anterior se refuerza cuando se entiende que las causales de fondo y las de forma se contradicen y, por lo tanto, no pueden invocarse en el orden que pretendió la parte litigante en este caso, ni tampoco puede hacerse de forma conjunta¹²⁹.

10) Caso “Arias con Banco de Chile”¹³⁰

Fecha	19 de mayo de 2017
Tribunal	Corte de Apelaciones de Santiago
Procedimiento inicial	Tutela de derechos fundamentales
Recurrente	Demandante “Arias”
Causales tratadas	Artículo 478, letra e), letra b); artículo 477

El caso en análisis comenzó por denuncia de tutela laboral por acoso laboral y la aparejada vulneración a la integridad psíquica, acompañada de una acción indemnizatoria por concepto de daño moral. El juez de la causa rechazó la demanda.

Ante ello, la denunciante recurrió de nulidad, invocando, en primer término, la causal del **artículo 478, letra e)** alegando que el tribunal incurrió en el vicio de no pronunciarse sobre todas las acciones iniciadas, debido a que resolvió respecto de la acción relativa a la denuncia por vulneración con ocasión del despido, mas no respecto de la acción indemnizatoria.

¹²⁸ Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 2090-2016, sentencia de 19 de mayo del 2017, considerando décimo séptimo.

¹²⁹ Sanhueza Torres, «¿Conjuntas o subsidiarias? Reflexiones sobre el recurso de nulidad y el anti-reformismo Procesal Laboral»: 67.

¹³⁰ Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 741-2016, sentencia de 22 de junio del 2016.

La Corte señaló:

*“De otra parte, la denuncia de lo principal, se suma ‘Denuncia de tutela laboral por vulneración de la integridad psíquica’. **El daño moral que se pretende en ella, es consecuencial del acoso laboral que denuncia.** En el petitorio solicita las indemnizaciones de los artículos 162, inciso 4° y 163, con recargo del 30% y la indemnización especial del artículo 489, inciso 3°, todos del Código del Trabajo, más daño moral.*

*Entretanto la sentencia, **rechaza en todas sus partes la demanda principal** (Resuelvo II), basada en que la demandante no aportó prueba indiciaria suficiente respecto de la vulneración de derechos y que más que nada —en especial la testimonial— a la situación de acoso sexual, que a los otros aspectos del acoso laboral, la que también descartó en cuanto a su fuerza probatoria para constituir los indicios suficientes de que habla el artículo 493 del Código laboral, y el cual constituye un alivio de la prueba para el o los demandantes en la materia.*

*[...] Que, de este modo, **no se advierte que la sentencia haya incurrido en la omisión de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal**”¹³¹.*

Así las cosas, la Corte señala que no es necesario que un tribunal se refiera explícitamente a todas las acciones iniciadas, cuando existen acciones consecuenciales a otras que ya han sido rechazadas, y aun más cuando se rechaza la demanda “en todas sus partes”.

En subsidio a lo anterior, la recurrente impugnó la sentencia por haber incurrido en el vicio que persigue el **artículo 478, letra b)**, por incurrir en error manifiesto al no aplicar el estándar de prueba indiciaria, correspondiente al procedimiento de tutela laboral. La recurrente indica que, en consideración a la prueba que se aportó, lógicamente debió presumir la existencia de la vulneración y aplicar la norma probatoria. Critica además que la sentenciadora haya descartado los indicios de acoso en consideración a que existen conductos internos que no fueron utilizados, lo que va en contra de las máximas de la experiencia, ya que es usual que el trabajador evite conflictos con el empleador por temor a represalias.

La Corte resolvió:

¹³¹ Íbid., considerandos tercero y cuarto.

*“Que, al respecto, cabe señalar que nada de lo que se señala en el recurso, como fundamento de esta causal es ‘manifiesto’. De esto no hay más que la afirmación de la recurrente. En cuanto a que su parte habría probado los hechos indiciarios de la vulneración y acoso alegados, lo cierto es que el tribunal ha razonado absolutamente lo contrario en su análisis de la prueba aportada. **Nunca dio por establecido el acoso sexual** ni tampoco —apreciando que casi toda la prueba de la actora se volcó al acoso sexual—, su alegación de sufrir acoso u hostigamiento laboral porque **no tiene correlato probatorio de ningún medio de prueba que otorgara credibilidad a los indicios planteadas**. Y por su parte el artículo 493 del Código del Trabajo citado en el recurso a estos efectos, **no dispensa de la prueba al demandante de tutela, le exige se aporten indicios suficientes** de que se ha producido la vulneración y no siendo así, mal podría recaer en el denunciado la carga de explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.*

*En cuanto a las ‘máximas de la experiencia’, que postula el recurso, **una cosa es que sea entendible bajo ciertas circunstancias que un trabajador puede temer represalias de entrar en conflicto con su empleador, mas esto no implica una verdad superior que deba venir a imponerse en el proceso, si esas circunstancias no están esclarecidas**, más cuando el empleador, nombró a la denunciante en puestos de jefatura, en noviembre de 2014 y abril de 2015 y la designó mandataria ‘Clase C’ de la estructura general de poderes del Banco en noviembre de 2013, **sin que, por otro lado, pueda minimizarse el hecho de que existe un procedimiento elaborado para las denuncias de acoso sexual en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad**, documento del que la actora tomó conocimiento con fechas 6 de diciembre de 2015 y 10 de noviembre de 2010. Este procedimiento existe precisamente para dar cuenta a quienes corresponda de la existencia de estos abusos, los que obviamente deben ser investigados oportuna y efectivamente. Justamente es lo que no hizo la actora.*

*[...] Que, en estas condiciones, **la invocación de esta causal sólo pretendió una valoración diferente de la prueba, lo que es ajeno a la causal en examen***¹³².

Una vez más vemos a la Corte ser tajante en rechazar el uso de esta causal como una oportunidad para que haga una revaloración de la prueba. Sin embargo, antes de resolverlo así, en este caso, el tribunal aclara que la argumentación de la recurrente es errada, ya que no acreditó los indicios suficientes para hacer procedente la aplicación del estándar preceptuado en el artículo 493 y, por otro lado, no admite que las máximas de la experiencia sean utilizadas como pruebas directas. Por último, también como ya se ha mencionado, la Corte da bastante relevancia al no uso de los conductos regulares internos para denunciar conductas lesivas de derechos fundamentales, sin que el temor a represalias sea causa suficiente para ignorarlos completamente.

Finalmente, en subsidio de las causales anteriores, y engarzada a la acción de despido injustificado, la demandante basa el recurso en el **artículo 477** por una supuesta infracción al artículo 161, inciso 2°, relativo a la causal de despido por necesidades de la empresa aplicada a trabajadores con poder de representación, dado que el juez dio por cumplido el presupuesto fáctico de la disposición no debiendo hacerlo, puesto que no bastaría la existencia de un poder otorgado a la actora por parte del demandado, como mandata el artículo 4° del Código laboral, el que exige ejercicio habitual de funciones de administración y dirección.

Al respecto, la Corte falló:

*“La infracción no es tal, en tanto lo que señala el artículo 161, inciso 2°, del Código laboral, es ‘En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados de facultades generales de administración... el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador...’. Ahora bien, **no fue un hecho discutido entre las partes, que el demandado puso término al contrato de trabajo de la actora mediante desahucio escrito y cumpliendo las formalidades legales. Es un hecho establecido que ella se desempeñó como Agente A del Banco Chile y que designada como ‘mandataria Clase C’. Discutió la demandante, conforme al fallo, las facultades generales de administración, pero el Considerando Undécimo al respecto establece***

¹³² Íbid., considerandos sexto y séptimo.

que del documento 'Facultades de los Apoderados del Banco' se desprenden cada una de **las facultades con que contaba en este caso la actora en su calidad de apoderado clase C**, las que claramente revisten el carácter necesario para representar al empleador, e incluso con facultades generales de administración, **siendo requisito del inciso segundo del artículo 161, sólo 'estar dotado de ellas'**.

Es evidente que la alegación de infracción de ley se esgrime contra los hechos establecidos, lo que es contrario a la causal invocada esta vez. Además, **es muy diferente esta situación con aquella a que alude el artículo 4° del Código del Trabajo, que exige ejercicio habitual de funciones de administración y dirección, porque la finalidad es distinta**. El artículo 4° establece una presunción de derecho de representación del empleador, sobre la base de un desempeño real y habitual, para que los trabajadores puedan así demandar a la empresa a través de éstos, más allá de cualquier estipulación en contrario o de ausencia de título en el cargo desempeñado, con tal que ejerzan del modo dicho la administración o la dirección por cuenta o representación de una persona natural o jurídica. Mientras que **el artículo 161 que regula el término del contrato por desahucio, únicamente requiere que ciertos trabajadores tengan poder y estén dotados de determinadas facultades**. Éste marca la relación entre este tipo de trabajadores y el empleador, en lo concerniente al término de los servicios. En el artículo 4°, la presunción de derecho (ausente en el artículo 161) es relativa a la representación del empleador y con miras de obligar a éste así representado para con los trabajadores en general.

[...] Que, por consiguiente, **no existiendo infracción legal, debe desestimarse igualmente esta última causal**"¹³³.

Finalmente, la Corte rechaza la invocación de esta causal, en atención a que la recurrente pretende aplicar la presunción general que se hace en un artículo, con fin de dar aplicación al principio de primacía de la realidad, para un fin que la ley no prevé, cual es, la calificación especial de un trabajador para poder ser objeto del desahucio que establece el artículo 161. Así, la exigencia de habitualidad no es un requisito para este artículo. Por otra parte, la recurrente no controvertió

¹³³ Íbid., considerando octavo y noveno.

las formalidades legales del desahucio, por lo que no procede en la resolución del recurso, proceder a analizar dichos hechos. De esta manera, el recurso queda desestimado en todas sus partes.

11) Caso “Cordero con Alo Ventas Ltda.”¹³⁴

Fecha	6 de enero de 2016
Tribunal	Corte Suprema
Procedimiento inicial	Procedimiento de aplicación general
Recurrente	Demandada “Alo Ventas Ltda.”
Causales tratadas	Artículo 477, artículo 478, letra e)

Este procedimiento, que, como puede observarse, terminó resolviéndose por recurso de unificación de jurisprudencia, se inició por una indemnización con recargo por despido, la que fue acogida, condenado al pago al empleador.

Ante ello, se recurrió de nulidad, invocando las causales del artículo 477 y del 478, letra e), esta última por concepto de *extra petita*, el que fue desestimado por la Corte de Apelaciones de Santiago. Dicha resolución, fue impugnada por la demandada.

En esta ocasión, sólo se hará referencia a lo debatido respecto del vicio de la *extra petita* contenido en la causal del **artículo 478, letra e)**. La recurrente alega que se opuso la excepción en relación al pago de las sumas ofrecidas en la carta de despido, sin haber petición subsidiaria de pago de las mismas, y ella no fue considerada en la sentencia, lo que configuraría el vicio de *extra petita*.

El máximo tribunal señaló al respecto:

“Que, para que prospere un recurso como el que se analiza, es menester que existan diversas interpretaciones adoptadas por los tribunales superiores de justicia respecto de una determinada materia de derecho de que trata la sentencia que se impugna. Pues bien, en lo que concierne a la [materia de derecho] que se identifica con la letra b), conviene tener presente que la decisión del tribunal del grado referida a aquélla fue refutada por la parte demandada invocando el motivo de nulidad consagrado en la letra e), del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, porque en su concepto, la sentencia se extendió a puntos que no fueron sometidos a la

¹³⁴ Corte Suprema, causa rol 4884-2015, sentencia de 6 de enero del 2016.

decisión del sentenciador, y como fue desestimado argumentándose que no se configuró el supuesto básico en que se sustenta ‘...desde que no puede ser calificado de extra petita algo que no estuvo disputado ante el tribunal a quo...’, valga decir, no se emitió un pronunciamiento que importe interpretar las normas de orden sustantivo que reglan el valor de la oferta irrevocable de pago que contiene la carta de despido, si el trabajador decide impugnar la causal de desvinculación, el recurso en lo que atañe a dicha materia no puede prosperar y debe ser rechazado”¹³⁵.

Así las cosas, la Corte explica que no es factible alegar *extra petita* por no haberse pronunciado el tribunal respecto de un asunto, y aun menos cuando ese no pronunciamiento tiene como base lógica que no corresponde discutir una causa conexa. En este caso, como el trabajador impugnó la causal de desvinculación, no puede resolverse sobre la materia relativa al valor de la oferta irrevocable, porque aquella impugnación importa que la oferta pierde vigencia, creando un escenario en el que no es concebible la configuración del vicio de la *extra petita*.

12) Caso “Pérez con Miguel Canales y Compañía Limitada”¹³⁶

Fecha	15 de septiembre de 2016
Tribunal	Corte Suprema
Procedimiento inicial	Procedimiento de aplicación general
Recurrente	Nulidad: demandante “Pérez”; unificación: demandada “Miguel Canales y Compañía Limitada”.
Causales tratadas	Artículo 477, artículo 478, letra e)

En este juicio, la controversia que aquí interesa se vincula con el vicio que persigue el **artículo 478, letra e)** por omitirse el requisito contenido en el artículo 459 número 4, al no hacerse un análisis de toda la prueba rendida, y se cierne sobre la aplicación de la sanción prevista en el inciso 8° del artículo 162¹³⁷ cuando se omite la descripción detallada de los hechos en que se funda el despido, y aun más, sobre la factibilidad de excluir la prueba rendida y declarar indebido el

¹³⁵ *Íbid.*, considerando segundo.

¹³⁶ Corte Suprema, causa rol 20043-2015, sentencia de 15 de septiembre del 2016.

¹³⁷ “Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código”.

despido directamente. De esta manera, a juicio de la recurrente, se configura el vicio ya mencionado.

La Corte, al respecto, resolvió:

*“En efecto, en la sentencia que motiva el recurso se aceptó prueba que el demandado rindió para acreditar los hechos en que se basó el despido de la trabajadora, no obstante que en la misiva por la que se le comunicó la desvinculación sólo se indicó la causal legal de término de contrato de trabajo, no los hechos fundantes de la misma, ponderándose dichas probanzas en la de reemplazo, y en la dictada por esta Corte se decidió de manera diferente, esto es, que **no es posible aceptar pruebas con la finalidad de demostrar que el despido es justificado si la carta respectiva no indicó los hechos que motivaron la decisión de poner término a la relación laboral; razón por la que corresponde determinar cuál postura es la correcta.***

*[...] Que, en ese contexto, **el empleador en la etapa procesal correspondiente deberá demostrar la certeza de los hechos** de que da cuenta la misiva a que se ha hecho alusión, **correspondiéndole al trabajador desvirtuarlos con los medios de prueba recabados**, lo que podrá hacer en la medida que los hechos que sirvieron de fundamento a la decisión que impugna los haya conocido de manera íntegra y oportuna a través de aquélla. **La información que el demandado puede aportar en el escrito por el cual contesta la demanda no es posible calificarla como eficaz**, dado que es un trámite que debe evacuarse con una antelación de cinco días a la celebración de la audiencia preparatoria que está destinada para que las partes ofrezcan los medios probatorios que estimen pertinentes, lo que **se traduciría en una reducción injustificada del término que el trabajador tiene para recabarlos**”¹³⁸.*

La Corte acoge el recurso interpuesto por el trabajador, después de reconocer la dispersión jurisprudencial que hace presente, y señala que la interpretación correcta de la controversia no puede resultar en menoscabar las armas procedimentales que tiene el trabajador (aun más, cuando, como ya se ha visto, la relación laboral, inherentemente, le desfavorece probatoriamente), de

¹³⁸ Corte Suprema, causa rol 20043-2015, sentencia de 15 de septiembre del 2016, considerandos segundo y séptimo.

manera que la sanción aplicada excede lo previsto por la ley, lo que configura el vicio de la *extra petita*.

13) Caso “Pérez con Administradora CMR Falabella Ltda.”¹³⁹

Fecha	6 de abril de 2016
Tribunal	Corte Suprema
Procedimiento inicial	Tutela de derechos fundamentales
Recurrente	Nulidad: demandada “Administrador CMR Falabella Ltda.”; unificación: demandante “Pérez”
Causales tratadas	Artículo 478, letra c)

El caso de análisis se inicia por un procedimiento de tutela laboral, indemnización de perjuicios y, subsidiariamente, despido injustificado. El empleador despidió al trabajador imputándole inasistencias injustificadas y el incumplimiento grave de obligaciones del contrato, en atención a supuestos hurtos. Estos supuestos hurtos provocaron la detención del demandante, quien fue privado de libertad, lo que le impidió asistir a sus labores.

La sentencia de base rechazó la denuncia, pero acogió la demanda por despido indebido que se dedujo. Contra dicha resolución, la demandada interpuso recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 478 letra c).

La controversia principal radica en si la privación de libertad importa un caso fortuito que impida operar a la causal de despido. La demandada interpuso, con este fin, la causal del **artículo 478, letra c)** para alterar la calificación jurídica que se otorgó a las causales de despido contempladas en los numerales 3 y 7 del artículo 160, la que fue rechazada en lo referente a la causal de incumplimiento grave, pero acogida en lo relativo a la inasistencia injustificada al trabajo.

Al respecto, la Corte resolvió:

“Como se posible advertir, la norma [del artículo 160] no hace referencia a la voluntariedad de la ausencia sino sólo a su justificación, por lo que lo relevante en la materia es que la no concurrencia al trabajo sea ‘sin causa justificada’ y no que dependa o sea fruto de la voluntad del trabajador. Como se ha encargado de

¹³⁹ Corte Suprema, causa rol 7351-2015, sentencia de 6 de abril del 2016.

recalcar la jurisprudencia, la expresión ‘sin causa justificada’ no ha sido definida legalmente, por lo que debe acudirse al sentido natural y obvio de las palabras que la integran, lo que orienta hacia la falta de una razón o motivo suficiente que determine que la ausencia del dependiente a sus labores resulta aceptable, por lo que, en la medida que exista alguna norma legal o reglamentaria o algún evento o circunstancia de indudable entidad que permita dispensar su ausencia, la aplicación de la causal en estudio será improcedente.

*[...] Que, así, la detención o retención de un trabajador por un acto de autoridad —como ocurrió en la especie, en que la detención fue efectuada por agentes de la policía aeroportuaria y la medida cautelar posterior, por decisión judicial— **constituye, a no dudarlo, una razón o motivo de tal entidad, que resulta suficiente para justificar su inasistencia a su lugar de trabajo, que es lo que se somete a la decisión de este tribunal. Si bien la interpretación que se viene sosteniendo no exige la concurrencia de un caso fortuito o fuerza mayor para validar un motivo de inasistencia, resulta aceptable utilizar dicha figura si, en un caso específico, se verifica alguna de las hipótesis que el artículo 45 del Código Civil contempla por vía ejemplar, como es el caso, precisamente, de ‘los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público’, que configuran un imprevisto al que no es posible resistir.***

*[...] Que, en tal circunstancia, **yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Santiago, cuando al fallar el recurso de nulidad interpuesto por la demandada resuelven que la sentencia del grado incurrió en error de derecho al considerar justificada la inasistencia del demandante a su lugar de trabajo, derivada de la detención del trabajador en Argentina, por decisión de autoridad.***

*En efecto, sobre la premisa de lo que se ha venido razonando, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 478 letra c) en relación al numeral 3° del artículo 160, ambos del Código del Trabajo, **debió ser rechazado, puesto que la calificación jurídica de los hechos efectuada por el juez del grado había sido la correcta**¹⁴⁰.*

¹⁴⁰ *Íbid.*, considerando sexto, séptimo y noveno.

Así, la Corte Suprema acogió el recurso de unificación, por considerar que la inasistencia fue justificada. Pero más allá del debate de fondo, interesan los siguientes puntos: por una parte, la utilización de la definición del Código Civil de caso fortuito como criterio supletorio ante el vacío legal del Código del Trabajo; y, por otra parte, cómo finalmente la causal contenida en la letra c) produce un efecto jurisdiccional, si bien no idéntico, similar al de una causal de fondo, cual es que el tribunal jerárquicamente superior haga una revisión sustantiva. Puede apreciarse, una vez más, la similitud que tiene esta causal de derecho estricto con una revisión de fondo, sin hacer un reexamen de los hechos, parece indicar que es una causal inútil. Sin embargo, tras una inspección más acabada, que admite que exista un área gris entre ambos tipos de causal, debe concluirse que dicha inutilidad es sólo aparente, ya que la calificación jurídica que se hace de una norma es distinta al ejercicio de analizar si existió una infracción normativa, puesto que la primera es una cuestión meramente interpretativa, pero más cercano a lo formal —lo que no conlleva, por supuesto, arbitrariedad—, y la segunda es un análisis de mayor complejidad y amplitud, y más cercano a lo sustantivo.

14) Caso “Oyanader con Municipalidad de Renaico”¹⁴¹

Fecha	7 de noviembre de 2016
Tribunal	Corte Suprema
Procedimiento inicial	Procedimiento de aplicación general
Recurrente	Nulidad: demandada “Subsecretaría de Salud Pública”; unificación de jurisprudencia: demandante “Oyanader”
Causales tratadas	Artículo 477

El proceso que se estudia esta vez se inició por una demanda en la que se solicitó el pago del aumento de la bonificación proporcional creada y establecida por la ley n° 19.993. La sentencia rechazó la prescripción extintiva interpuesta, y acogió la demanda, considerando que la normativa especial impide que proceda aplicar el artículo 510 del Código del Trabajo, relativo a la prescripción en el marco de la relación laboral, debiendo aplicarse el artículo 2515 del Código Civil.

¹⁴¹ Corte Suprema, causa rol 28922-2015, sentencia de 7 de noviembre del 2016.

Ante lo anterior, la demandada interpuso recurso de nulidad, basado en la causal del artículo 477, alegando infracción de los artículos 2515 del Código Civil, 510 del Código del Trabajo y 71 de la ley 19.070, el que fue acogido por la Corte de Temuco.

Esta decisión fue impugnada mediante un recurso de unificación de jurisprudencia, fijando como materia de derecho a resolver cómo prescribe la acción de cobro del aumento de la bonificación proporcional de la ley 19.933.

Respecto de la causal del **artículo 477**, la Corte Suprema señaló:

*“Que, por consiguiente, y tal como ocurre en la especie, la ley n° 19.933 no contempla un plazo de prescripción especial para el beneficio laboral antes descrito, por lo que, **conforme a los artículo 1° y 5° del Código del Trabajo, sobre la base del principio de protección que debe primar en cualquier decisión que se adopte en este tipo de materias, para resolver una controversia sobre la concurrencia de un determinado derecho de un trabajador, corresponde dirimir en favor de la aplicación de las reglas del derecho común, es decir, conforme a lo dispuesto en el artículo 2515 del Código Civil, en relación al 2514 del mismo cuerpo legal, que establece un plazo de prescripción para las acciones ordinarias de cinco años, contado desde que la obligación se hubiere hecho exigible.***

En consecuencia, la sentencia impugnada ha incurrido en el yerro que se denuncia, al estimar que procede aplicar en la especie el plazo de prescripción de dos años previsto en el artículo 510 del Código del Trabajo, al derecho que se pretende, contemplado en la ley n° 19.933, no obstante que el mismo, como se dijo, emana de un cuerpo legal especial. En razón de lo anterior, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante, fundado subsidiariamente en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación al artículo 510 del mismo cuerpo legal, debió ser rechazado, validando de esta manera la interpretación que había efectuado la sentencia de base en relación a la prescripción”¹⁴².

Así, la sentencia —que fue aprobada con el voto en contra de dos ministros— reconoce activamente la supletoriedad del Código Civil en la aplicación de materias laborales, lo cual fue obtenido mediante la invocación de la causal del artículo 477. Si bien, en un primer momento, podría

¹⁴² Íbid., considerando séptimo.

decirse equivocadamente que esta causal sólo sirve para alegar vulneración de preceptos contenidos en las leyes laborales, rápida y llamativamente puede observarse que su alcance es mucho mayor, en atención a las disposiciones aplicables a casos materias de los tribunales laboral por vía de la supletoriedad, entendiendo al ordenamiento jurídico como un todo armónico.

15) Caso “Fundación Educativa Coanil con Andrade”¹⁴³

Fecha	6 de junio de 2016
Tribunal	Corte Suprema
Procedimiento inicial	Procedimiento de aplicación general
Recurrente	Nulidad: demandante “Fundación Educativa Coanil”; unificación: demandada “Andrade”
Causales tratadas	Artículo 477; artículo 478, letra b), letra e)

En este asunto, la causa fue iniciada por una solicitud de desafuero sindical con el fin de obtener autorización para despedir a la trabajadora demandada, la que fue rechazada por el tribunal de primer grado, por falta de requisitos que justificaran la separación de la trabajadora y la inexistencia de imposibilidad para seguir proporcionando el trabajo a la demandada, incluso tras vencer el término estipulado por el contrato, en razón de la condición de permanente del cargo en el que la trabajadora se desempeñaba.

La demandante, ante ello, recurrió de nulidad invocando las causales contenidas en el artículo 477 sobre vulneración de derechos o garantías constitucionales, relacionado con el artículo 174 del Código del Ramo¹⁴⁴; subsidiariamente, la contenida en el artículo 478, letra b), vinculado al artículo 456; y, por último, la contenida en el artículo 478 letra e), por un supuesto vicio de *extra petita*.

¹⁴³ Corte Suprema, causa rol 7647-2015, sentencia de 6 de junio del 2016.

¹⁴⁴ “En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales”.

El recurso fue acogido y, en respuesta, la trabajadora demandada recurrió de unificación de jurisprudencia ante el máximo tribunal, alegando que existen distintas interpretaciones sobre la prerrogativa dada al juez por el artículo 174. La Corte Suprema dio la razón a la trabajadora, acogiendo el recurso, declarándolo nulo y dictando sentencia de reemplazo.

En esta, en primer lugar, respecto a la alegación de la demandante sobre que el juez de primer grado había vulnerado garantías constitucionales por ejercitar desmedidamente la facultad privativa del artículo ya mencionado, la que fue descartada por considerar la Corte Suprema que dichas facultades habían sido ejercidas fundada y proporcionadamente.

Respecto de la causal del **artículo 478, letra b)** la recurrente consideró que la sentencia concluyó cuestiones sobre la base de antecedentes que no constaban en el proceso, tales como la falta de imposibilidad de continuar entregando el trabajo a la demandada. En subsidio a ello, argumentó que se habían desatendido las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia, por resultar ilógico dar validez a un fuero obtenido con abuso de derecho, entendiendo que la trabajadora conocía que la duración de su contrato sería por un plazo de tres meses.

Por su parte, respecto de la causal subsidiaria del **artículo 478, letra e)**, la recurrente indica que se extendió a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, ya que la imposibilidad o posibilidad de seguir proporcionando a la demandada el trabajo convenido no fue un hecho controvertido en juicio.

En su sentencia de reemplazo, la Corte señaló:

*“Que en lo que atañe a la primera causal subsidiaria, reseñada en el motivo que precede, **será rechazada, toda vez que la actora no indica de qué modo se habrían infringido las reglas del correcto entendimiento humano y las máximas de la experiencia**, ya que se limita a afirmar que la sentencia ha concluido cuestiones sobre la base de antecedentes que no constan en el proceso y se analiza la prueba rendida faltando a la lógica y desatendiendo la experiencia, sosteniendo que debió accederse al desafuero desde que el contrato era a plazo fijo. Sin perjuicio de ello, en los considerandos undécimo, décimo noveno y vigésimo de la sentencia recurrida de nulidad, se razona acertadamente en concordancia con lo que previene el artículo 456 del Código del Trabajo, en el sentido que **de los elementos aportados no se desprende mérito suficiente que justifique la decisión de la actora de poner***

término al contrato de la trabajadora, en concordancia con los hechos a probar fijados en la audiencia preparatoria.

*Del mismo modo, el último vicio subsidiario invocado será desestimado, en atención a que la alegación de la parte recurrente no configura la causal en estudio, puesto que del mérito de autos y de lo decidido por el sentenciador en el fallo impugnado de nulidad **se puede constatar que se limita a resolver lo pedido, toda vez que rechazó la demanda porque concluyó, luego de analizar la prueba aportada y conforme con la normativa que cita, que no existe mérito suficiente que justifique la decisión de la actora de poner término al contrato de la trabajadora***¹⁴⁵.

Además de juzgar como correcto el análisis y conclusión probatoria efectuado por el tribunal de primer grado, la Corte reitera la necesidad de indicar detalladamente cómo se infringen los principios de la sana crítica, no bastando una mera enunciación de lo que se alega infringido. Respecto del vicio de *extra petita*, la Corte señala que el tribunal no incurrió en dicho vicio, ajustándose a derecho en todo momento en la conclusión que señala que no existían los méritos legalmente exigidos para justificar el despido de la trabajadora titular de fuero sindical.

Cabe poner de relieve, pese a no estar íntimamente ligado con el recurso de nulidad, que la Corte señala en esta causa que el hecho de tener contrato a plazo fijo no es obstáculo para ser titular de fuero sindical, y ello no involucra un abuso de derecho como pretende la demandante, por lo que, en ese entendido, difícilmente podrá ser contrario a la lógica considerar dicho fuero como válido.

16) Caso “Lamas con Municipalidad de Chaitén”¹⁴⁶

Fecha	13 de junio de 2016
Tribunal	Corte Suprema
Procedimiento inicial	Tutela de derechos fundamentales
Recurrente	Nulidad: demandada “Municipalidad de Chaitén”; unificación: demandante “Lamas”
Causales tratadas	Artículo 477; artículo 478, letra e), letra b)

¹⁴⁵ Corte Suprema, causa rol 7647-2015, sentencia de reemplazo de 6 de junio del 2016, considerando sexto.

¹⁴⁶ Corte Suprema, causa rol 12362-2015, sentencia de 13 de junio del 2016.

El caso en análisis se inicia por una denuncia de vulneración de derechos fundamentales, la que fue acogida por el tribunal laboral, quien condenó al pago de las indemnizaciones correspondientes. El demandado dedujo recurso de nulidad en contra de dicha sentencia, el que fue acogido. Finalmente, la demandante recurrió de unificación de jurisprudencia contra la sentencia, para que se volviera a la decisión inicial.

Parte de la controversia se centra en el sentido y alcance del artículo 490 inciso primero, en relación al artículo 493, relativos a los antecedentes entregados en la denuncia y la prueba indiciaria, y que de ambos preceptos no puede concluirse que para la tramitación de la denuncia se requieran pruebas, sino que bastan los antecedentes que deben acompañarse, interpretación que fue rechazada por la Corte de Apelaciones.

La Corte Suprema se inclinó por la interpretación del tribunal de primer grado, acogiendo el recurso de unificación, y en la sentencia de reemplazo se refirió a las causales de nulidad invocadas por la demandada recurrente de nulidad.

A lo ya descrito anteriormente, visto en el marco de la causal del artículo 477, se suma lo discutido por invocarse la causal contenida en el **artículo 478, letra e)**, acusándose al tribunal de haber incurrido en la sentencia en el vicio de extenderse a puntos no sometidos a su decisión, por haberse aludido a la garantía de indemnidad del trabajador, la que se engarza con la garantía constitucional de la tutela judicial efectiva, no obstante que la acción jamás se fundó ni solicitó la protección de dicha garantía.

La Corte, en su sentencia de reemplazo, dictó:

“Que en el motivo décimo cuarto de la sentencia de base se establecieron como hechos, los siguientes: que al actor se le obstaculizó de manera permanente el cumplimiento de la función de docente para la que fue contratado, y se le instruyó un sumario no obstante que se había desempeñado solo por unos días en la localidad de Casa de Pesca, decretándose una desproporcionada suspensión de funciones que se mantuvo durante varios meses, lo que le provocó inestabilidad emocional directa; que quedó en evidencia que el empleador nunca tomó acciones para deponer la actitud de un grupo de apoderados que se negaban a que el demandante ejerciera funciones en la escuela de Chumelden, entregando a aquel grupo la suerte del docente; que no se probaron los hechos que habrían ocurrido en Casa de Pesca,

sobreseyéndose el respectivo sumario; y que el demandado no dio cumplimiento a lo señalado por la Contraloría Regional en cuanto al lugar donde el actor debía cumplir sus labores, alegando desconocimiento o un conocimiento tardío. **Y como el demandado no acreditó haber tomado una medida eficaz, tampoco rindió prueba para explicar el fundamento de las adoptadas, y considerando lo dispuesto en los números 1 y 4 del artículo 19 de la Carta Fundamental, entre otras disposiciones, se acogió la denuncia de tutela de derechos fundamentales y se declaró que el despido del trabajador vulneró su garantía de indemnidad, condenándose al demandado al pago de las indemnizaciones que se indican en la parte resolutive de la sentencia.**

[...] Que, en esas condiciones, **se debe concluir que la sentencia no incurrió en el vicio que se le atribuye en la medida que resolvió el asunto sometido a su consideración y conforme a los términos del debate, acogiendo la denuncia por haber incurrido el denunciado en actos constitutivos de vulneración de los derechos fundamentales que en ella se indican. No altera dicha conclusión la circunstancia que se haya indicado como conculcada la ‘garantía de indemnidad’, porque se trata de un mero yerro de transcripción, conclusión a la que se arriba considerando precisamente el tenor de la sentencia impugnada**¹⁴⁷.

De esta manera, la Corte rechaza la existencia del vicio, por dos principales razones: por no existir prueba suficiente del mismo y por estimar que no fue influyente en la decisión final contenida en el fallo, puesto que la acción fue acogida en atención a la vulneración de los derechos fundamentales que efectivamente se alegaron. La mención a otros fundamentos que no son vitales para acoger la acción, no puede ser motivo de una nulidad.

Respecto a la invocación de la causal del **artículo 478, letra b)**, la recurrente denuncia una infracción a las reglas de la sana crítica en la apreciación de la prueba.

Al respecto, la Corte Suprema señaló:

“Esta Corte ha señalado de manera reiterada que para que sea eficiente una causal como la impetrada, y que autoriza alterar los hechos asentados en la sentencia, es menester que se indique cuál de los elementos que componen el

¹⁴⁷ Corte Suprema, causa rol 12362-2015, sentencia de reemplazo de 13 de junio del 2016, considerandos quinto y sexto.

referido sistema de valoración de la prueba fue infringido por el tribunal, esto es, si fue el de la lógica con sus principios de identidad, de contradicción, de razón suficiente y de tercero excluido; el de las máximas de experiencia o 'reglas de la vida'; o el de los conocimientos científicamente afianzados. Dicha causal también se puede basar en el hecho que la sentencia no se hizo cargo en su fundamentación de toda la prueba rendida, incluso de aquella que fue desestimada, indicando en tal caso las razones tenidas en cuenta para hacerlo, tal como lo indica el artículo 456 del Código del Trabajo.

Entonces, como el discurso del recurrente importa refutar la ponderación que se hizo de la prueba que fue aportada por las partes, o discrepar con dicho proceso racional por no estar de acuerdo con la conclusión a la que se arribó, lo que escapa al control que debe efectuarse por la presente vía, corresponde concluir que el recurso no puede prosperar”¹⁴⁸.

Tenemos acá una síntesis hecha por la Corte Suprema en la que se perfila cómo debe ser la correcta interposición de la causal tratada, lo que coincide con lo que se ha visto reiteradas veces a lo largo de este trabajo. Se insiste en que no basta la mera enunciación de que las reglas de la sana crítica fueron manifiestamente infringidas, ni siquiera basta la mera enunciación de qué principios de la misma fueron vulnerados, sino que la denuncia del vicio debe ser detallada en el qué y en el cómo.

¹⁴⁸ Íbid., considerando séptimo.

CONCLUSIONES PROPUESTA NORMATIVA

No puede negarse el balance generalmente positivo de la reforma procesal laboral. Especialización de jueces, serias disminuciones en los tiempos de juicio, protección directa de derechos fundamentales a través de la tutela laboral y modernización del sistema son sólo algunos aspectos destacables de la misma.

Sin embargo, ello no debe nublar la vista y hacer negar la factibilidad de perfeccionar el procedimiento. El sistema recursivo laboral no es excepción a esto, y en atención a lo anterior y a lo tratado a lo largo de este trabajo, se propondrán ciertos cambios en él, poniendo especial foco en el recurso de nulidad laboral.

Una de las mayores falencias que se atisban a primera vista, es la endeble revisión de los hechos a lo largo de las distintas y eventuales etapas del juicio. Y debe decirse revisión en singular, porque el hecho de que sea una única vez es, por lo bajo, discutiblemente reñido con el estándar que exige el debido proceso, garantía consagrada en la Carta Fundamental¹⁴⁹.

La prueba es generalmente introducida al proceso en la audiencia de juicio. El juez de letras del trabajo es, por confección teórica del procedimiento, el único juez que aprecia los hechos y los valora de acuerdo a las reglas de la sana crítica, como consecuencia del principio de la inmediación y concentración, lo que se hace “*con más dogmatismo que realismo*”¹⁵⁰. Los jueces de los tribunales superiores no tienen otras facultades que la de reconsiderar calificaciones jurídicas —lo que se solicita vía recurso de nulidad, invocando la causal del artículo 478, letra c)—.

Ante esto, las soluciones pueden lograrse a través de dos escenarios principales. El primero consiste en seguir el ejemplo del proceso penal y tener tribunales funcionalmente colegiados, de manera de que la apreciación de los hechos sea aplicada por más jueces, lo que consecuencialmente disminuiría la probabilidad de error que justifica la interposición de recursos. Teniendo a tres jueces en vez de uno, e idealmente, esperando que todos fueran especializados, con pocos tribunales de competencia común y evitando las integraciones de jueces inexperimentados en asuntos laborales.

¹⁴⁹ Luigi Ferrajoli, «Los valores de la doble instancia y de la nomofilaquia», 451-452.

¹⁵⁰ Diego Palomo, «Apelación, doble instancia y proceso civil oral. A propósito de la reforma en trámite», *Estudios constitucionales*, vol. 8, n° 2, (2010), acceso 12 de julio de 2018, http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-52002010000200014&script=sci_arttext.

Naturalmente, la mayor desventaja de este escenario viene dada por la gran inversión de recursos económicos que deberían utilizarse para la implementación de una judicatura tan especializada como la penal, cuando ésta amerita dicho gasto por la innegable mayor sensibilidad y urgencia de los asuntos penales.

El segundo escenario parece cuestionarse sobre la supuesta incompatibilidad entre el principio de inmediación y la institución de un recurso de apelación que proceda contra las sentencias definitivas. Por una parte, tenemos a la inmediación, que busca asegurar una mejor calidad en el acceso que los jueces tengan a la información, y por la otra, el recurso que en el proceso civil y en el laboral antiguo propiciaba la doble instancia, permitiendo un control más intenso sobre los hechos del proceso¹⁵¹.

Sin embargo, la colisión debiese ponderar un tercer elemento, cual es el debido proceso. Incluso si se da por sentada la mencionada incompatibilidad (como ha interpretado la Corte Suprema¹⁵²), el apego irrestricto a los principios —en este caso, el de la inmediación— no puede conllevar una transgresión a los estándares del proceso razonable. El diseño actual del procedimiento laboral no satisface dicho estándar: la apreciación de los hechos por un solo juez, pudiendo no estar especializado, es un control demasiado frágil de dicho aspecto procesal, más aún cuando consideramos la excepcionalidad del único recurso que permite la intervención de la Corte Suprema en el proceso¹⁵³.

En este sentido, el análisis jurisprudencial presentado en este trabajo es sintomático al respecto. Si bien, muchos litigantes buscaron un reexamen de los hechos mediante una vía equivocada como la causal del artículo 478 letra b), no es menos cierto que ello responde a una necesidad procesal insatisfecha, que podría ser al menos aliviada por un control efectuado en doble instancia. Ello es reafirmado cuando observamos que un mero 3% de los recursos de nulidad son acogidos¹⁵⁴.

Un segundo problema importante se produce por las oportunidades en que la ley faculta al juez para omitir el requisito de exponer el razonamiento tras la introducción, exclusión y apreciación

¹⁵¹ Palomo Vélez y Valenzuela Villalobos, «Declaraciones de inadmisibilidad del recurso de nulidad laboral como restricción indebida al derecho al recurso: Jurisprudencia correctiva de la E. Corte Suprema»: 404-405.

¹⁵² Corte Suprema, causa rol 3047-2013, sentencia de 8 de octubre de 2013.

¹⁵³ Halpern Montecinos, «La intervención de la Corte Suprema en la nueva justicia del trabajo: el recurso de unificación de jurisprudencia»: 366.

¹⁵⁴ Humeres Noguera, «Los recursos de nulidad y unificación: un aporte foral», 190-191.

de la prueba, en los casos del procedimiento monitorio y de la sentencia dictada en audiencia preparatoria. Si bien se entiende que el legislador otorgó dicha facultad con el fin de dar mayor celeridad en estos casos especiales, dicha pretensión no puede contrariar el debido proceso.

El litigante tiene un acceso debilitado a la fundamentación de la sentencia, en su aspecto fáctico, y ello, encima, conlleva una imposibilidad en la práctica para impugnar las resoluciones dictadas en estas circunstancias por la causal contenida en el artículo 478, letra b), el cual exige conocer los porqués de la apreciación probatoria para ser interpuesto. Como se vio también en los fallos seleccionados, los tribunales son insistentemente reacios a acoger recursos imprecisos en la descripción del cómo se vulneraron las normas de la sana crítica. Finalmente, cabe agregar que dicha exención en la obligación a fundamentar la parte probatoria de la sentencia, está poco justificada desde un punto de vista de técnica legislativa, aun más, cuando vemos consecuencias práctica no deseables cuando se busca el respeto por el debido proceso.

Frente a ello, la legislación debiera ser corregida de forma que desaparezca la posibilidad de omitir dichas menciones de la sentencia sin que se acarree susceptibilidad de ser anulada.

Lo anterior se agrava cuando consideramos que el Código del Trabajo excluye al recurso de unificación de jurisprudencia de los asuntos que se ven en el marco de un procedimiento monitorio. Dicha exclusión pareciera tener una lógica similar a la que posee la exclusión de la casación en el fondo de procedimientos civiles de poca cuantía.

No obstante, el procedimiento monitorio encierra asuntos que no siguen el criterio de la cuantía, como lo son las contiendas sobre fuero maternal y las reclamaciones a resoluciones dictadas por la Dirección del Trabajo, por lo que la exclusión sólo importa hipotecar las pretensiones impugnatorias de los litigantes por un criterio informe y arbitrario. En este sentido, dicha exclusión sencillamente debiera ser eliminada, en atención a la debida obediencia al debido proceso, aunque ello implique una mayor extensión judicial en los procesos relacionados.

Respecto a la denunciada problemática del alcance del vocablo 'ley' en el artículo 477, si bien no es una cuestión de grave urgencia, si sería bueno que legislativamente se zanjaran las discusiones doctrinarias y quitara piso a argumentos poco sostenibles respecto de que sólo alcanza a las normas de carácter legal, cuando no tiene sentido que por un tecnicismo se atenúe la aplicación de normas infralegales, cuando lo que dicho precepto busca principalmente que se falle de acuerdo a Derecho.

Se indicó también la problemática de la falta de sanción legal a la incompatibilidad lógica de interponer conjuntamente, o subsidiariamente pero en un orden incorrecto, causales provenientes de artículos distintos. En el análisis jurisprudencial puede observarse la respuesta más común que han dado los jueces: el rechazo de las causales mal interpuestas, sin siquiera pronunciarse sobre el fondo de las mismas, sanción bastante dura, cuando imaginamos las consecuencias que puede tener en un asunto un error tan aparentemente irrelevante como de deducir las causales en un orden equivocado, incluso cuando no hay consenso respecto a la verdadera oposición de las causales.

El legislador debe, en primer lugar, delimitar y precisar la oposición entre las causales del artículo 477 y las del 478 y, en segundo lugar, consagrar la sanción de rechazo de la causal de no satisfacerse las exigencias establecidas. Ello favorecería la uniformidad jurisprudencial en pos de la seguridad jurídica, además de dar un sustento legal y normativo a los rechazos que por esta razón se dicten.

Finalmente, debe eliminarse la norma contenida en el inciso final del artículo 482, que impide recurrir frente a la sentencia que se dictare en el nuevo juicio realizado como consecuencia de la resolución que hubiere acogido el recurso de nulidad. Como se dijo anteriormente, si bien es atendible el argumento que sostiene que dicho precepto busca evitar la prolongación infinita de un juicio, ello va en abierta infracción al estándar del debido proceso, puesto que deja en absoluta indefensión a las partes que se enfrenten a un vicio de nulidad en un segundo juicio, por el sólo hecho de haber sido anulado el juicio anterior, cuestión que ni siquiera les es imputable a los litigantes.

Interesante también es el impacto que ha tenido la tendencia jurisprudencial del efecto horizontal de los derechos fundamentales, por la cual los tribunales superiores cada vez han sido más consistentes en admitir la utilización de la tutela laboral en vínculos laborales excluidos de la competencia del Código del Ramo¹⁵⁵. Ello ha conllevado, como pudo observarse en el análisis jurisprudencial, el rechazo sostenido de recursos de nulidad interpuestos en razón de una supuesta incompetencia (vía por la cual muchos litigantes pretenden resistir este giro jurisprudencial). Es que en el futuro dicha tendencia tenga una consagración explícita y legal.

Para concluir con un balance más positivo, debe señalarse que las causales que actualmente existen, fuera del problema ya tratado sobre la valoración de los hechos, alcanzan para impugnar

¹⁵⁵ Silva Irrazábal, «Supremacía constitucional y tutela laboral», 46-47.

las sentencias que acarreen algún vicio que amerite la declaración de nulidad o, en otras palabras, permiten al litigante hacerse de herramientas suficientes para vigilar el apego al debido proceso de dichas resoluciones.

Cuestión parecida puede decirse del sistema recursivo laboral vigente, al menos en líneas generales. Si bien el recurso de apelación debe retomar su antigua fuerza mientras no exista capital para el óptimo escenario de tribunales laborales colegiados y especializados, y el recurso de unificación de jurisprudencia, por su diseño, rechaza numerosas causas sólo por incumplir requisitos formales, no resolviendo las cuestiones de fondo discutidas y, en consecuencia, respondiendo sólo parcialmente a su fin último de uniformar la interpretación judicial¹⁵⁶ (en un sentido restringido, dado que el ordenamiento, ni siquiera en este caso, opera a través de precedentes vinculantes¹⁵⁷), los recursos laborales chilenos permiten cumplir lo que todo medio de impugnación debe: ser un instrumento para controlar la fabilidad humana inherente a la actividad jurisdiccional, y asegurar con ello la defensa de los derechos fundamentales de los ciudadanos habitantes de un estado democrático, en especial el debido proceso, y, en definitiva, tender a una administración de justicia más equitativa, pero también más moderna.

¹⁵⁶ Halpern Montecinos, «El recurso de unificación de jurisprudencia: ¿Un recurso excepcional?», 11-12.

¹⁵⁷ Soto Bustos, «¿Criterios unificados como precedentes judiciales en materia laboral», 34.

BIBLIOGRAFÍA

Biblioteca del Congreso Nacional. Historia de la Ley 20.087, 2006. https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/5683/HLD_5683_37a6259cc0c1dae299a7866489dff0bd.pdf.

Couture, Eduardo. *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Ed. B de F, 2002.

Departamento de Estudios Jurídicos Puntotex. *Recurso de Nulidad Laboral: Jurisprudencia*. Santiago: Thomson Reuters, 2010.

Evans de la Cuadra, Enrique. *Los Derechos Constitucionales, tomo II*. Santiago: Editorial Jurídica, 1989.

Ferrajoli, Luigi. *Los fundamentos de los derechos fundamentales*. Madrid: Trotta, 2014. www.digitaliapublishing.com/visor/29348.

Ferrajoli, Luigi. «Los valores de la doble instancia y de la nomofilaquia», *Nueva doctrina penal* (1996): 445-456.

Halpern Montecinos, Cecily. «El recurso de unificación de jurisprudencia: ¿Un recurso excepcional?». Charla pronunciada en el auditorium del Colegio de Abogados de Chile, 6 de agosto de 2013.

Halpern Montecinos, Cecily. «La intervención de la Corte Suprema en la nueva justicia del trabajo: el recurso de unificación de jurisprudencia», *Revista ACTUALIDAD JURÍDICA*, n° 21 (2010): 345-374.

Halpern Montecinos, Cecily y Humeres Noguera, Héctor. *La unificación de jurisprudencia laboral* Santiago: Legal Publishing Chile, 2015.

Hernández, Patricio. *Procedimiento monitorio laboral: estudio crítico a la luz del debido proceso y del derecho comparado*. Santiago: Librotecnia, 2012.

Hidalgo Araya, Fernando. «Consideraciones teóricas y prácticas del Recurso de Nulidad Laboral», *Revista Laboral Chilena*, n° 241 (2015), 60-79.

Humeres Noguera, Héctor. «Los recursos de nulidad y unificación: un aporte foral», *Revista chilena del trabajo y la seguridad social, vol. 1, n° 2* (2010): 187-197.

Lanata, Gabriela. *El sistema de recursos en el proceso laboral chileno*. Santiago: Legal Publishing, 2011.

Linares, Juan Francisco. *El “debido proceso” como garantía innominada en la constitución argentina: razonabilidad de las leyes*. Buenos Aires: Depalma, 1944.

Maturana Míquel, Cristián. *Los recursos*. Santiago: 2008.

Nogueira Alcalá, Humberto. *El debido proceso de la Constitución y el sistema interamericano*. Santiago: Librotecnia, 2012.

Orellana, Fernando. *Comentarios al nuevo proceso laboral*. Santiago: Ed. Librotecnia, 2008.

Palomo, Diego. «Apelación, doble instancia y proceso civil oral. A propósito de la reforma en trámite», *Estudios constitucionales*, vol. 8, n° 2, (2010). http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-52002010000200014&script=sci_arttext.

Palomo Vélez, Diego y Valenzuela Villalobos, Williams, «Declaraciones de inadmisibilidad del recurso de nulidad laboral como restricción indebida al derecho al recurso: Jurisprudencia correctiva de la E. Corte Suprema», *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*, n° 2 (2011), 399-415.

Piedrabuena Richard, Guillermo. *El recurso de apelación y la consulta*. Santiago: Ed. Jurídica de Chile, 1999.

Pineda León, Pedro. *Lecciones elementales de Derecho Procesal Civil, tomo I*. Caracas: Mérida, 1964.

Sanhueza Torres, Rodrigo. «¿Conjuntas o subsidiarias? Reflexiones sobre el recurso de nulidad y el anti-reformismo Procesal Laboral», *Revista Laboral Chilena*, n° 230, (2014), 66-70.

Silva, Rodrigo. *Manual de procedimiento laboral*. Santiago: Editorial Jurídica, 2009.

Silva Irarrázaval, Luis. «Supremacía constitucional y tutela laboral», *Revista de Derecho*, vol. XXIV, n° 1 (2011): 31-48.

Soto Bustos, Samuel. «¿Criterios unificados como precedentes judiciales en materia laboral», *Revista de Estudios de la Justicia*, n° 19 (2013): 1-36.

Tavolari Oliveros, Raúl. *Recursos de casación y queja: nuevo régimen*. Santiago: Ed. Jurídica Conosur Ltda., 1996.

Vásquez, Cristián. «¿Cumple nuestro sistema recursivo laboral con asegurar el debido proceso?», *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 2, n° 4 (2011): 171-192.

Valenzuela Villalobos, Williams. *Derecho al recurso desde el sistema interamericano a la situación de Chile*. Ciudad de México: Editorial Porrúa, 2015.

Walter, Rodolfo y Lanata, Gabriela. *Régimen legal del nuevo proceso laboral chileno*. Santiago: Legal Publishing, 2008.

- **Jurisprudencia consultada**

Tribunal Constitucional, causa rol 986-2007, 30 de enero de 2008.

Corte Suprema, causa rol 5100-2016, 1 de marzo de 2016.

Corte Suprema, causa rol 3047-2013, 8 de octubre de 2013.

Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 115-2009, 17 de diciembre del 2009.

Corte de Apelaciones de Concepción, causa rol 199-2009, 25 de enero del 2010.

Corte de Apelaciones de Concepción, causa rol 51-2009, 5 de octubre del 2009.

Corte de Apelaciones de Concepción, causa rol 104-2009, 4 de noviembre de 2009.

Corte de Apelaciones de Valparaíso, causa rol 11-2009, 9 de febrero de 2009.

Corte de Apelaciones de Chillán, causa rol 30-2009, 18 de enero de 2010.

- **Análisis jurisprudencial**

1) Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 457-2017, 8 de mayo del 2017.

2) Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 1130-2017, 12 de septiembre del 2017.

3) Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 561-2017, 8 de junio del 2017.

4) Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 486-2016, 23 de mayo del 2017.

5) Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 154-2017, 7 de abril del 2017.

- 6) Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 2453-2016, 7 de junio del 2017.
- 7) Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 1009-2017, 27 de septiembre del 2017.
- 8) Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 1255-2017, 21 de septiembre del 2017.
- 9) Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 2090-2016, 19 de mayo del 2017.
- 10) Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol 741-2016, 22 de junio del 2016.
- 11) Corte Suprema, causa rol 4884-2015, 6 de enero del 2016.
- 12) Corte Suprema, causa rol 20043-2015, 15 de septiembre del 2016.
- 13) Corte Suprema, causa rol 7351-2015, 6 de abril del 2016.
- 14) Corte Suprema, causa rol 28922-2015, 7 de noviembre del 2016.
- 15) Corte Suprema, causa rol 7647-2015, 6 de junio del 2016.
- 16) Corte Suprema, causa rol 12362-2015, 13 de junio del 2016.