



Universidad de Chile
Facultad de Derecho
Departamento de Derecho del Trabajo

**ANÁLISIS DE LOS PROCEDIMIENTOS EJECUTIVOS LABORALES, DE
SEGURIDAD SOCIAL Y DE SUS TÍTULOS EJECUTIVOS**

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

AUTORES: ANA MARÍA BOLIVAR NAHUELPAÑ
JOSÉ IGNACIO JIMÉNEZ FARÍAS
LUIS RODRIGO TORRES RUIZ

PROFESOR GUÍA: MARIA EUGENIA MONTT RETAMALES

Santiago, Chile
2019

INDICE	
INTRODUCCION	pag.4
CAPITULO I	pag.9
ASPECTOS GENERALES DE LOS TÍTULOS EJECUTIVOS LABORALES	pag.9
A. Requisitos de la acción ejecutiva.	pag.9
1. La obligación que se trata de cumplir debe constar en un título ejecutivo.	pag.10
i. Definición de título ejecutivo y particularmente de título ejecutivo laboral.	pag.10
ii. Características de los títulos ejecutivos laborales.	pag.11
iii. Clasificación de los títulos ejecutivos laborales.	pag.13
iv. Procedencia de las gestiones preparatorias de la vía ejecutiva.	pag.19
2. Obligación actualmente exigible.	pag.24
3. Obligación líquida o determinada.	pag.26
4. Obligación no prescrita.	pag.27
B. Tratamiento de los títulos ejecutivos en el Código del Trabajo.	pag.28
CAPITULO II	pag.32
LAS SENTENCIAS EJECUTORIADAS	pag.32
A. Requisitos comunes.	pag.32
B. Reglamentación de las sentencias en el Código del Trabajo.	pag.34
1. La sentencia definitiva en el procedimiento de aplicación general.	pag.35
i. Descripción del procedimiento de aplicación general.	pag.35
ii. Oportunidades para la dictación de la sentencia.	pag.36
iii. Materias a resolver en la sentencia definitiva.	pag.40
iv. Juez habilitado para dictar sentencia.	pag.41
v. Contenido de la sentencia definitiva y relación con su mérito ejecutivo.	pag.41
vi. Ejecutoria de la sentencia definitiva	pag.48
vii. Recurso de unificación de jurisprudencia y la sentencia definitiva.	pag.51
2. La sentencia definitiva en el procedimiento de tutela laboral.	pag.54
i. Características del procedimiento de tutela laboral.	pag.54
ii. Oportunidad para dictar la sentencia definitiva en el procedimiento de tutela laboral.	pag.60
iii. Contenido de la sentencia definitiva dictada en el procedimiento de tutela laboral.	pag.61
3. La sentencia definitiva en el procedimiento monitorio laboral.	pag.64
i. Descripción del procedimiento monitorio.	pag.64
ii. Resolución que acoge la demanda o la rechaza de plano.	pag.70
iii. La sentencia definitiva propiamente tal.	pag.79
4. Sentencias interlocutorias que establecen derechos permanentes.	pag.82
i. Concepto de derechos permanentes.	pag.82
ii. Requisitos.	pag.83
CAPITULO III	pag.87
OTROS TITULOS EJECUTIVOS	pag.87
A. La transacción.	pag.87
1. Aspectos generales.	pag.87
2. Concepto de transacción laboral.	pag.89
3. Requisitos.	pag.90
B. La conciliación.	pag.95
1. Definición y carácter laboral.	pag.95
2. Llamado a conciliación en los procedimientos laborales.	pag.96

3. Limitaciones al llamado a conciliación.	pag.97
4. Personas habilitadas para conciliar.	pag.98
5. Valor y requisitos de forma.	pag.98
6. Normas relativas a su cumplimiento.	pag.99
C. El avenimiento.	pag.100
1. Definición.	pag.100
2. Carácter laboral del avenimiento.	pag.100
3. Requisitos como título ejecutivo.	pag.101
D. El finiquito.	pag.104
1. Concepto y naturaleza.	pag.104
2. Características del finiquito.	pag.106
3. Requisitos del finiquito como título ejecutivo.	pag.107
4. Efectos del acuerdo de fraccionamiento en cuotas.	pag.111
5. Otras normas relativas al finiquito.	pag.114
E. Acta de comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo.	pag.115
1. La Dirección del Trabajo.	pag.115
2. El procedimiento administrativo de conciliación individual.	pag.117
3. El acta como título ejecutivo.	pag.121
i. Concepto.	pag.121
ii. Características.	pag.121
iii. Requisitos.	pag.123
F. Los instrumentos colectivos del trabajo.	pag.127
1. La negociación colectiva.	pag.127
2. Instrumentos colectivos regulados en el Código del Trabajo.	pag.132
3. Características comunes a todo instrumento colectivo.	pag.135
4. Menciones mínimas exigidas en los instrumentos colectivos.	pag.141
5. Requisitos del instrumento colectivo como título ejecutivo.	pag.142
6. Acuerdos de grupo negociador en la actual legislación laboral.	pag.144
G. Aviso de término de contrato de trabajo.	pag.148
1. Concepto.	pag.148
2. Características.	pag.148
3. Requisitos.	pag.152
4. El pago de las indemnizaciones y el acuerdo de fraccionamiento del pago.	pag.159
5. Ejecución e incremento de las indemnizaciones ofrecidas en el aviso.	pag.160
H. Las resoluciones de cobranza de deudas previsionales.	pag.162
1. Pago de las cotizaciones.	pag.162
2. Concepto de resolución de cobranza de deudas previsionales.	pag.175
3. Características.	pag.175
4. Requisitos.	pag.176
I. Títulos contemplados en el artículo 4° de la Ley N° 17.322.	pag.179
1. Definición.	pag.179
2. Listado.	pag.180
3. Características.	pag.180
CAPITULO IV	pag.183
LOS PROCEDIMIENTOS EJECUTIVOS LABORALES	pag.183
A. Enunciación.	pag.183
B. Características comunes.	pag.183
C. Principios formativos de los procedimientos ejecutivos laborales.	pag.185
1. Principio de intermediación.	pag.186
2. Principio de impulso procesal de oficio.	pag.187
3. Principio de celeridad.	pag.188
4. Principio de buena fe.	pag.189

5. Principio de bilateralidad de la audiencia.	pag.191
6. Principio de gratuidad.	pag.192
D. Procedimiento de cumplimiento de sentencias.	pag.192
1. Títulos respecto de los cuales procede.	pag.191
2. Normas aplicables.	pag.192
3. Fase previa al cumplimiento.	pag.193
4. Resolución que ordena el cumplimiento de la sentencia.	pag.195
5. Liquidación y actualización del crédito.	pag.195
6. Requerimiento de pago.	pag.197
7. Notificación de la liquidación del crédito y del requerimiento.	pag.198
8. La objeción de liquidación.	pag.200
9. Oposición de excepciones.	pag.201
10. Tramitación de las excepciones.	pag.203
11. Facultades cautelares y medida de retención especial.	pag.204
12. Medidas de apremio.	pag.206
13. Convenio de pago.	pag.209
14. Norma general de recursos.	pag.211
E. Procedimiento de ejecución de títulos ejecutivos laborales distintos a las sentencias firmes.	pag.212
1. Títulos respecto de los cuales procede.	pag.212
2. Normas aplicables.	pag.212
3. La demanda ejecutiva y la liquidación del crédito.	pag.213
4. Notificación de la demanda y requerimiento de pago.	pag.215
5. Aplicación de normas del procedimiento de cumplimiento de sentencias.	pag.215
6. Recurso de apelación.	pag.218
CAPITULO V	pag.221
LOS PROCEDIMIENTOS EJECUTIVOS DE SEGURIDAD SOCIAL.	pag.221
A. Enunciación.	pag.221
B. Oficialidad y abandono del procedimiento.	pag.223
C. Procedimiento de cobro ejecutivo de cotizaciones.	pag.225
1. Título respecto del cual procede.	pag.225
2. Normas aplicables.	pag.225
3. Actuaciones procesales.	pag.226
4. Interposición de la demanda ejecutiva.	pag.226
5. Ampliación de la demanda.	pag.227
6. Acumulación de autos.	pag.229
7. Reserva de acciones.	pag.230
8. Medida cautelar del artículo 25 BIS.	pag.230
9. Notificaciones y requerimiento de pago.	pag.231
10. El embargo.	pag.234
11. Interposición de excepciones.	pag.234
12. Excepciones procedentes.	pag.236
13. Representación de personas jurídicas y excepción de falta de personería.	pag.241
14. Prueba y sentencia.	pag.243
15. Procedencia del recurso de apelación.	pag.245
16. Apremio de arresto.	pag.247
17. Reglas sobre liquidación del crédito e imputación del pago	pag.249
18. Efectos de la quiebra del ejecutado y preferencia de los créditos previsionales.	pag.251
D. La acción de reclamo.	pag.253
1. Interposición.	pag.253
2. Resolución y notificación.	pag.254
3. Actividad de la institución de seguridad social.	pag.254
E. Declaración de negligencia.	pag.255
CONCLUSIÓN	pag.259
BIBLIOGRAFÍA	pag.263

Introducción

La ejecución laboral constituye una de las aristas más trascendentes del derecho procesal. En una realidad nacional marcada por la masificación de las relaciones laborales, su importancia deriva de la necesidad de materializar el pago rápido y efectivo de créditos laborales cuya existencia, naturaleza y alcance se encuentran ya suficientemente establecidos mediante una declaración judicial u otro instrumento al cual, el ordenamiento jurídico, atribuye una presunción de veracidad en cuanto a la obligación contenida en él.

La búsqueda por satisfacer, entonces, el pago de los créditos así documentados impulsó no sólo la implementación de procedimientos especiales destinados a obtener el cobro de obligaciones derivadas de la relación laboral. Habida cuenta de la estrecha vinculación existente entre el contrato de trabajo y las obligaciones establecidas por las leyes de seguridad social, el interés del legislador se extendió también a la vía ejecutiva necesaria para obtener el cumplimiento eficaz de las deudas de naturaleza previsional.

Por lo demás, uno de los aspectos decisivos que motivaron la reforma de la legislación procesal laboral, introducida a partir del año 2006, lo constituyó la significativa carga que involucraba la ejecución laboral radicada en los antiguos juzgados laborales y los perniciosos efectos que ello generaba en la gestión de los demás asuntos laborales que se ventilaban ante dichos tribunales. Más allá de la creación de los nuevos Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, destinados a conocer exclusivamente de la ejecución laboral, la reforma también contempló una nueva regulación aplicable a los títulos ejecutivos laborales y los procedimientos destinados a obtener el cumplimiento forzado de dichos instrumentos. Para ello, no sólo reiteró el carácter ejecutivo de los títulos ya reconocidos bajo dicha calidad en la legislación modificada, sino que,

además, introdujo nuevos instrumentos destinados a permitir el cobro directo de las deudas que en ellos se contenían. De la misma manera, la reforma delineó los alcances de los títulos laborales, salvó lagunas y compatibilizó la cobranza subsecuente con los nuevos principios formativos imperantes en el derecho procesal laboral. En ese sentido, especial trascendencia guarda el tenor del artículo 464 del Código del Trabajo (introducido por la Ley N° 20.087), como norma unificadora de los títulos a los que la legislación laboral y de seguridad social atribuyen mérito ejecutivo.

Dada la especial regulación aplicable a la ejecución laboral, se pretende mediante la presente memoria entregar una visión general de la legislación relativa a los títulos y a los procedimientos, con la finalidad de exponer sus aspectos comunes, de manera tal que pueda explicarse el vínculo sistemático existente entre dichos instrumentos y los distintos medios procesales que brinda el ordenamiento legal para obtener el pago de las obligaciones correspondientes.

Para ello se deberá abordar de manera detallada los requisitos que la legislación laboral contempla en relación a cada uno de los instrumentos revestidos de mérito ejecutivo, con el objeto de describir el proceso de generación, el contenido y el alcance que se pueda apreciar en dichos títulos. En este punto además se identificarán los posibles vacíos o dificultades que pueda presentar la ejecución laboral, tomando en consideración para ello lo expresado por la doctrina y la jurisprudencia (tanto administrativa como judicial), con la finalidad última de valorar la eficiencia con la que el derecho procesal laboral estructura los mecanismos ejecutivos concedidos a los trabajadores e instituciones de seguridad social que ven incumplidos sus derechos.

Conforme a los objetivos antes planteados, cualquier análisis que se pretenda efectuar sobre la ejecución laboral habrá de principiar necesariamente por un estudio de los títulos ejecutivos laborales que se encuentran reconocidos en el ya mencionado artículo 464 del Código del Trabajo, a la luz del marco jurídico aplicable, derivado particularmente de las modificaciones introducidas por las Leyes N° 20.087 y N° 20.023, y de los demás cuerpos legales que han provocado el efecto de introducir nuevos requisitos y modalidades en estos instrumentos.

Para tales efectos, el primer capítulo de la presente memoria estará destinado a ofrecer una visión general de los títulos ejecutivos laborales, abordando aquellos requisitos esenciales que permiten ejercer la correspondiente acción ejecutiva laboral. Será en este apartado que se describirán, entre otros puntos relevantes, los aspectos que permiten clasificar los títulos ejecutivos laborales en distintas categorías. Cabe adelantar desde ya que los términos amplios en los que aparece redactado el aludido artículo 464 permiten aunar dos tipos perfectamente distinguibles de títulos ejecutivos, conforme a la fuente legal de la que emanan: por una parte los títulos ejecutivos propiamente laborales, y por la otra, aquellos títulos reconocidos en las leyes de seguridad social. La respuesta al por qué el legislador integra ambos tipos de instrumentos, bajo la denominación común de títulos ejecutivos laborales, se halla en la formulación de una concepción amplia del derecho procesal laboral,¹ derivada del histórico trasfondo funcional habido entre el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social.²

¹ Véase, al efecto, MACCHIAVELLO Contreras, Guido. 1997. Manual de derecho procesal del trabajo. Santiago, Editorial Jurídica ConoSur Ltda. p. 8.

² Para el desarrollo histórico de la seguridad social como rama jurídica y sus diferencias y similitudes con el derecho del trabajo, véase LANATA Fuenzalida, Gabriela. 2015. Manual de legislación previsional. 2ª ed. Santiago, Legal Publishing Chile. pp. 11 y ss.

Los dos siguientes capítulos se destinarán a exponer las características y requisitos particulares que se hacen necesarios para configurar los instrumentos a los cuales la ley otorga mérito ejecutivo en el ámbito laboral. Al respecto, capítulo propio merecerá el estudio de la sentencia firme invocada en las ejecuciones laborales, dado el carácter de título ejecutivo por excelencia que detenta este tipo de resoluciones. El análisis correspondiente se extenderá a los distintos aspectos que la ley exige para su dictación, en relación al procedimiento en el que se pronuncia, y a la estrecha vinculación habida entre su contenido y el mérito ejecutivo que se le atribuye.

El estudio particular –en el tercer capítulo - de los demás títulos laborales se abordará (como ya se ha dicho), a la luz de la legislación aplicable, ya sea que se encuentre contenida en el Código del Trabajo o en otros textos legales. Asimismo, se estudiarán en dicho capítulo algunos temas conexos que requieren de análisis, por resultar necesarios para entregar un panorama íntegro de cada uno de estos instrumentos, tal como resulta ser el caso, entre otros, de los distintos tipos de negociación colectiva que rigen hoy en Chile y que vienen a determinar la naturaleza del instrumento colectivo del trabajo que podrá exigirse ejecutivamente.

A continuación, en los dos últimos capítulos, se abordará el análisis de los distintos tipos de procedimientos ejecutivos aplicables, distinguiéndose, al efecto, entre la ejecución regulada en el Código del Trabajo y los procedimientos ejecutivos de seguridad social contenidos en la Ley N° 17.322. Aun cuando no se ha abandonado la aplicación supletoria del Código de Procedimiento Civil, los textos legales antes mencionados contemplan la existencia de procedimientos ejecutivos con características especiales que permiten otorgarles una identidad propia y perfectamente distinguible entre unos y otros.

Para dicho fin, se estudiará, en el capítulo cuarto, la incidencia de los principios formativos a los que la función jurisdiccional debe sujetar su cometido, al momento de tramitar los juicios ejecutivos de carácter laboral, así como las principales resoluciones, los medios otorgados al ejecutado para plantear su defensa jurídica y las medidas de apremio más relevantes aplicables al caso, entre otros aspectos.

El quinto y último capítulo pasará a centrarse en los procedimientos ejecutivos de seguridad social que se encuentran contenidos en la Ley N° 17.322, empezando por el procedimiento de cobro ejecutivo de cotizaciones, impetrado por las instituciones de seguridad social. A continuación, se analizará la novedosa acción de reclamo, concebida como un medio indirecto de cobro otorgado al trabajador afectado por el no pago de sus cotizaciones, y se concluirá con el estudio de la declaración de negligencia, figura que, como se verá, resulta aplicable a los dos tipos de procedimientos ejecutivos reglados en la Ley antes mencionada.

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES DE LOS TÍTULOS EJECUTIVOS LABORALES

A. Requisitos de la acción ejecutiva.

Para que pueda exigirse ejecutivamente el cumplimiento de una obligación, deben concurrir los siguientes requisitos o presupuestos:

1. La obligación que se trata de cumplir debe constar en un título ejecutivo. En el caso de los juicios ejecutivos laborales, el título debe corresponder a alguno de los reconocidos por las leyes laborales y de seguridad social.
2. La obligación debe ser actualmente exigible.
3. Si la obligación es de dar, debe ser líquida; si es de hacer o no hacer, debe encontrarse determinada.³
4. La obligación no debe estar prescrita.

³ En el caso de las obligaciones de no hacer, cabe agregar a los requisitos generales, *“ciertos requisitos especiales que contempla el art. 531 del C. P. C. en relación con el Art. 1555 del C. C. Son los siguientes:*

- a) *Que la obra hecha pueda destruirse;*
- b) *Que la destrucción de la obra sea necesaria para el objeto que se tuvo en mira al tiempo de celebrar el contrato, y*
- c) *Que dicho objeto no pueda obtenerse cumplidamente por otros medios.”*

(ESPINOSA Fuentes, Raúl. 1997. Manual de procedimiento civil, el juicio ejecutivo. 10ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 212)

Abordaremos a continuación los presupuestos señalados.

1. La obligación que se trata de cumplir debe constar en un título ejecutivo.

i. Definición de título ejecutivo y particularmente de título ejecutivo laboral.

En opinión de don Raúl Espinosa Fuentes, título ejecutivo “*es aquel documento que da cuenta de un derecho indubitable, al cual la ley atribuye la suficiencia necesaria para exigir el cumplimiento forzado de la obligación en él contenida. La ley confiere mérito ejecutivo a determinados títulos en atención al carácter de autenticidad que ellos revisten*”.⁴

A su vez, don Cristian Maturana, recogiendo lo expresado por la jurisprudencia, señala que título ejecutivo es “*aquel que da cuenta de un derecho indubitable al cual la ley le otorga suficiencia necesaria para exigir el cumplimiento forzado de una obligación de dar, hacer o no hacer en él contenida, obligación que debe además tener las características de ser líquida, actualmente exigible y de no hallarse prescrita*”.⁵

Por su parte, don Juan Colombo Campbell lo define como “*el instrumento que autoriza el empleo del procedimiento ejecutivo para la tramitación de un proceso en que deba resolverse su exigibilidad jurisdiccional*”.⁶

⁴ ESPINOSA Fuentes, Raúl. 1997. Manual de procedimiento civil, el juicio ejecutivo. 10ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 11.

⁵ MATURANA Miquel, Cristián. 2013. Las medidas cautelares, los incidentes, los procedimientos declarativos especiales, el juicio ejecutivo, y los asuntos judiciales no contenciosos. Santiago. Apuntes Facultad de Derecho, Universidad de Chile. p. 305.

⁶ JUICIO EJECUTIVO, panorama actual. 1995. Por Juan Colombo Campbell, Hugo Pereira Anabalón, Raúl Tavorari Oliveros, Patricio Valdés Aldunate, Cristián Maturana Miquel. Santiago, Editorial Jurídica ConoSur Ltda. p. 9.

Basados en las definiciones entregadas es posible definir al título ejecutivo laboral como *“aquel instrumento o documento especial al cual las leyes de carácter exclusivamente laborales y de previsión o seguridad social otorgan suficiencia necesaria para exigir el cumplimiento forzado de las obligaciones de dar, hacer o no hacer que aparezcan consignadas en ellas, en tanto sean líquidas, actualmente exigibles y no se encuentren prescritas”*.

Esta definición se fundamenta en el tenor del artículo 421 del Código del Trabajo, que señala que son las leyes laborales y de previsión o seguridad social las que deben atribuir el carácter ejecutivo a los títulos cuyo cumplimiento forzado es reclamado ante los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, característica que, a su vez, debe ser complementada con la disposición prevista en el artículo 464 del mismo texto legal. Dicha norma, en su numeral 6, señala que, además, es título ejecutivo laboral *“cualquier otro título a que las leyes laborales o de seguridad social otorguen fuerza ejecutiva”*. Lo anterior viene a demostrar la voluntad del legislador por incluir, dentro de este tipo de títulos, aquellos instrumentos a los que las leyes de seguridad social otorgan mérito ejecutivo y, respecto de los cuales, el cumplimiento forzado se sujeta a las reglas especiales de la Ley N° 17.322.

ii. Características de los títulos ejecutivos laborales.

Derivadas de las particularidades reconocidas en todo título ejecutivo, se advierten las siguientes características en los títulos de carácter laboral:

- a. Se encuentran establecidos por leyes laborales y de seguridad o previsión social. Los títulos ejecutivos sólo cuentan con esa condición en virtud del reconocimiento que la ley hace de ellos en tal sentido, por lo

que no pueden ser generados por vía convencional. “*Los sujetos con su voluntad sólo materializan los actos que los configuran*”.⁷ Como se señaló antes, para que se pueda hablar de títulos ejecutivos laborales, tales instrumentos deben haber sido reconocidos exclusivamente por leyes laborales y de seguridad o previsión social. Al efecto, estos títulos ejecutivos laborales se encuentran contemplados en el artículo 464 del Código del Trabajo, disposición en la que, además, aparecen incluidos los títulos ejecutivos reconocidos por las leyes de seguridad social.

- b. El título ejecutivo laboral debe ser autónomo. Lo anterior importa que se baste a sí mismo, comprendiendo en él todos los elementos que permitan su cumplimiento por la vía ejecutiva. De ahí la necesidad de que en el título se consigne la existencia de una obligación de dar, hacer o no hacer, líquida o determinada, actualmente exigible y no prescrita.⁸
- c. Los títulos ejecutivos laborales deben ser perfectos. Esto quiere decir que el título ejecutivo debe contar con todos los requisitos necesarios para que pueda iniciarse la ejecución requerida. Siguiendo al profesor Juan Colombo Campbell,⁹ se puede señalar que para ello deben concurrir las siguientes circunstancias:
 - Su formalidad material debe coincidir con alguno de los títulos ejecutivos contemplados en el artículo 464 del Código del Trabajo.

⁷ Ibid., p.9

⁸ MATURANA Miquel, Cristián. 2013. Las medidas cautelares, los incidentes, los procedimientos declarativos especiales, el juicio ejecutivo, y los asuntos judiciales no contenciosos. Santiago. Apuntes Facultad de Derecho, Universidad de Chile. p. 306.

⁹ JUICIO EJECUTIVO, panorama actual. 1995. Por Juan Colombo Campbell, Hugo Pereira Anabalón, Raúl Tavorari Oliveros, Patricio Valdés Aldunate, Cristián Maturana Miquel. Santiago, Editorial Jurídica ConoSur Ltda. pp. 11 y 12.

- En él debe constar la existencia de una obligación de dar, hacer o no hacer, líquida, actualmente exigible y no prescrita.
 - Que tales circunstancias concurren al momento de presentarse la demanda ejecutiva o al requerirse de pago al deudor.
- d. El título ejecutivo laboral es el presupuesto básico para el inicio de los juicios ejecutivos. Constituye un tipo de instrumento fundante sin el cual se denegará la ejecución al momento de proveerse la demanda.
- e. El título ejecutivo genera una presunción de veracidad a favor del ejecutante. *“Ello explica que la primera resolución que se dicte en este juicio produzca efectos procesales graves contra el ejecutado, ya que sin notificar al sujeto pasivo, éste queda con orden de embargo”*,¹⁰ lo que constituye una manifestación excepcional del principio formativo de la unilateralidad. De igual manera, se presume válido todo lo que se indique en el título, alterando el onus probandi, por cuanto hace recaer toda la carga de la prueba en el ejecutado, presumiéndose válido todo lo que expresó el ejecutante en función del título invocado.¹¹

iii. Clasificación de los títulos ejecutivos laborales.

a. Los títulos ejecutivos en general se pueden clasificar, atendida la forma en la que se encuentran establecidos, en:

- Títulos ejecutivos ordinarios. Estos son aquellos contemplados dentro del artículo 434 del Código de Procedimiento Civil, y

¹⁰ Ibid., p.13

¹¹ Ibid., p. 9.

- Títulos ejecutivos especiales, es decir aquellos contemplados en otras leyes, tal como resulta ser el caso de los títulos ejecutivos laborales, los cuales encuentran su reconocimiento general en el Código del Trabajo.

b. Los títulos ejecutivos laborales, a su vez, se clasifican, según el tipo de fuente legal, en:

- Títulos ejecutivos propiamente laborales. Dichos títulos encuentran su fuente en leyes de carácter laboral, las cuales, buscan regular la relación laboral y tienen por objeto típico la tuición del que presta servicios remunerados en virtud de un contrato de trabajo,¹² y
- Títulos ejecutivos de carácter previsional o de seguridad social. Encuentran su fuente en leyes destinadas a impedir un estado de necesidad, proporcionando auxilio económico, médico o social a quien lo enfrenta.¹³

Pese a que el legislador, en el artículo 464, numeral 6, del Código del Trabajo, decidió incorporar nominativamente a los títulos reconocidos por las leyes de seguridad social dentro de los títulos ejecutivos de carácter laboral, dicha distinción no resulta intrascendente en consideración a que de ella deriva la existencia de dos tipos de juicios especiales: el primero, constituido por los juicios ejecutivos de carácter laboral, regulados en el Código del Trabajo, y destinados a obtener el cumplimiento de títulos reconocidos por las leyes

¹² THAYER, William y NOVOA, Patricio. 2011. Manual de derecho del Trabajo, tomo I, generalidades, derecho colectivo del trabajo. 5ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 58.

¹³ Ibid., p. 58.

propriadamente laborales, y el segundo, relativo a los juicios cuyo objetivo es la ejecución de carácter previsional, sujeta a reglas especiales contenidas en la Ley N° 17.322.

Sin embargo, la mencionada distinción no constituye una regla absoluta, debido a que, en ciertos casos, el acta de comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo y la sentencia definitiva -a pesar de encontrarse reconocidas y regladas por leyes de carácter laboral- también podrán ser invocadas como títulos ejecutivos fundantes de la acción de reclamo que se contempla en el artículo 4° de la Ley N° 17.322.

c. Los títulos ejecutivos laborales, ya sean propriadamente tales o previsionales, se clasifican según su origen en:

- Títulos ejecutivos judiciales, en cuanto se generan dentro de un proceso, estableciendo una obligación en beneficio de una o ambas partes, tal como es el caso de la sentencia definitiva, la conciliación, el avenimiento y el acuerdo de pago dispuesto en el artículo 468 del Código del Trabajo, cuando respecto de dichos títulos concurren los demás requisitos legales exigidos para su mérito ejecutivo.
- Títulos ejecutivos convencionales, es decir, aquellos documentos indubitados para el legislador, suscritos por las partes fuera de un proceso, en los que consta la existencia de una obligación en beneficio de una o ambas partes. Dentro de tales, el Código del Trabajo ha contemplado la transacción, el finiquito, los instrumentos colectivos y las actas firmadas por las partes y autorizadas ante los Inspectores del Trabajo, y

- Títulos ejecutivos administrativos, en los que un ente administrativo emite el título en virtud del cual cobra ejecutivamente una obligación a un particular; ejemplo típico son las resoluciones emitidas por el Jefe de Servicio, el Director Nacional o Gerente General de las instituciones de seguridad social y a las cuales el artículo 2° de la Ley N° 17.322 otorga mérito ejecutivo. En la práctica, la mayoría de estos títulos son emitidos por entidades privadas (Administradoras de Fondos Previsionales e Instituciones de Salud Previsional, por ejemplo) y constituyen un caso excepcional en que el ejecutante, de forma unilateral, genera el título en que funda la ejecución.

También participaban de esta última calidad las resoluciones ejecutoriadas mediante las cuales los Inspectores del Trabajo imponían multas, tal como aparecía dispuesto en el antiguo artículo 474 del Código del Trabajo. Sin embargo, con la entrada en vigencia de la reforma procesal laboral, la mencionada norma no fue mantenida en dicho texto legal, debido a que actualmente el cobro ejecutivo de dichas multas se encuentra radicado en la Tesorería General de la República, lográndose obtener el pago de las mismas principalmente a través de los fondos que corresponde pagar a los sancionados, por concepto de devolución de impuestos. Así las cosas, carecía de sentido mantener el carácter ejecutivo laboral de las resoluciones mencionadas.¹⁴

d.- De acuerdo al número de títulos que concurren para determinar la existencia de la obligación, los títulos ejecutivos laborales se clasifican en:

¹⁴ HUMERES Noguera, Héctor. 2009. Derecho del trabajo y de la seguridad social, tomo I, derecho individual del trabajo y procedimiento laboral. 18ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 456.

- Título autosuficiente, en el que la existencia de una obligación líquida o determinada y actualmente exigible consta de manera autónoma en él. Por regla general, todos los títulos ejecutivos laborales participan de esta condición.

- Títulos complementarios. Son aquellos en que la existencia de la obligación se determina mediante la concurrencia de dos o más instrumentos. Un ejemplo propiamente tal de títulos complementarios se aprecia en el caso de la acción de reclamo, contemplada en el artículo 4° de la Ley N° 17.322. Dicho artículo, específicamente en su numeral 3°, permite interponer el reclamo aludido presentando, como títulos, las liquidaciones de remuneraciones pagadas, en las que conste la retención de las cotizaciones, en conjunto con el certificado emitido por la institución previsional correspondiente, en el que aparezca el no pago oportuno por el mismo periodo. Se trata entonces de dos instrumentos que, pese a carecer de mérito ejecutivo por sí mismos, en conjunto permiten dar inicio al procedimiento por el cual, el trabajador o la institución sindical a la que está afiliado, requiere de la institución de seguridad social, el ejercicio de las acciones ejecutivas destinadas a obtener el pago de las cotizaciones adeudadas; y

- Títulos accesorios, destinados en principio a modificar la obligación original, particularmente en lo relativo a la cuantía de lo debido. Tal resulta ser el caso de las resoluciones judiciales que incrementan las sumas detalladas en el aviso de término de contrato de trabajo y en el acuerdo de pago contemplado en el artículo 468 del Código del Trabajo. Sin embargo, vistos que estos últimos constituyen

títulos autosuficientes -por cuanto pueden ejecutarse sin la necesaria concurrencia de la resolución que fija el incremento- lo que se aprecia en estos casos es la existencia de un segundo título cuya existencia y cobro estará supeditado a la suerte del título principal y autónomo en el que incide.

e.- En cuanto a si permiten iniciar inmediatamente la ejecución o si, por el contrario, requieren de una gestión preparatoria para ello, los títulos en general se clasifican en:

- Títulos ejecutivos perfectos, los cuales se bastan a sí mismos para iniciar la ejecución, y
- Títulos ejecutivos imperfectos, en los que es imprescindible la realización de una gestión preparatoria de la vía ejecutiva, ya sea para salvar las carencias de un título preexistente o para constituir un nuevo título, como paso previo a la ejecución.

Por regla general, todos los títulos ejecutivos laborales señalados en el artículo 464 del Código del Trabajo corresponden a títulos perfectos, en particular, las sentencias firmes, el instrumento colectivo en cuyas cláusulas consten obligaciones líquidas y actualmente exigibles y las resoluciones emitidas conforme al artículo 2° de la Ley N° 17.322. No obstante ello, cabe la pregunta referente a qué tan procedentes son las gestiones preparatorias de la vía ejecutiva en aquellos casos hipotéticos en que las partes de una relación laboral, producto de la necesidad apremiante o la falta de conocimientos

legales, suscriban instrumentos que carezcan de mérito ejecutivo por no cumplir con todos los requisitos legales.

iv. Procedencia de las gestiones preparatorias de la vía ejecutiva.

Toda vez que, como se mencionó, las sentencias y las resoluciones de seguridad social indiscutiblemente se bastan a sí mismas, la concurrencia de títulos imperfectos podría eventualmente apreciarse en el curso del procedimiento reglado en el artículo 473 del Código del Trabajo, relativo a la ejecución de títulos ejecutivos propiamente laborales, distintos a las sentencias firmes, y en el que, supletoriamente, se aplican las normas relativas al juicio ejecutivo de dar y al juicio ejecutivo de hacer y no hacer, contenidas en el Código de Procedimiento Civil.

En ese sentido, el Código de Procedimiento Civil, en su Libro III, contempla las siguientes gestiones preparatorias de la vía ejecutiva: el reconocimiento de firma puesta en instrumento privado y la confesión de deuda, la confrontación de títulos y cupones, la notificación de protesto de letras de cambio, pagarés o cheques, y la evaluación.

Aún cuando el punto ya generaba controversia, las modificaciones introducidas en el Código del Trabajo por la Ley N° 20.087 no contemplaron pronunciamiento alguno que permitieran dilucidar expresamente la aplicabilidad de tales gestiones. Al respecto, se debe recordar que, previo a la entrada en vigencia de la reforma procesal laboral, cierta tendencia jurisprudencial se pronunciaba por la incompetencia de los juzgados laborales para conocer de este tipo de gestiones. Sin embargo, dicha posición no resultó ser compartida por la Corte Suprema en fallo de fecha 30 de agosto de 2005, mediante el cual sostuvo que, si bien el Código del Trabajo no establecía explícitamente la

competencia de los Juzgados del Trabajo para conocer de estas gestiones, la remisión expresa que dicho cuerpo legal hacía en su artículo 461 (hoy derogado por la Ley N° 20.087) a las normas contenidas en el Código de Procedimiento Civil sobre juicios ejecutivos -incluido el artículo 435 de este último texto- permitía concluir la competencia de dichos juzgados para conocer de las gestiones preparatorias de la vía ejecutiva, añadiendo que no sólo podían sino que debían participar en la creación de títulos ejecutivos perfectos en aras del innegable ejercicio de la jurisdicción y porque, además, no existía norma expresa que lo prohibiera.¹⁵

Siguiendo la interpretación previamente anotada y vista la remisión que el actual artículo 473 del Código del Trabajo hace a las normas de los juicios ejecutivos contenidos en el Código de Procedimiento Civil, en principio parecería lógico admitir la procedencia de las gestiones preparatorias en dichos procedimientos.

Al respecto, no se aprecia inconveniente alguno en entender aplicable la gestión de evaluación, atendido que a través de ella se busca subsanar las imperfecciones de las que podrían adolecer, en algunos casos, los títulos ejecutivos laborales tales como la transacción y el finiquito, en lo relativo a la determinación de las obligaciones contenidas en ellos. Su tramitación habrá de sujetarse, en todo caso, a las normas que el Código de Procedimiento Civil contempla para ello.

No puede decirse lo mismo respecto de la confrontación de títulos y cupones, y la notificación de protesto de letras de cambio, pagarés o cheques,

¹⁵ WALTER Díaz, Rodolfo y LANATA Fuenzalida, Gabriela. 2009. Régimen legal del nuevo proceso laboral chileno. 6ª ed. Santiago, Legal Publishing Chile. p. 133.

por cuanto el Código del Trabajo no ha otorgado mérito ejecutivo a los instrumentos sobre los cuales recaen dichas gestiones.

El problema se suscita principalmente con las gestiones preparatorias de reconocimiento de firma puesta en instrumento privado y la confesión de deuda. Mientras el Código de Procedimiento Civil ha reconocido mérito ejecutivo al resultado de estas gestiones en los Numerales 4 y 5 de su artículo 434, no ha sucedido lo mismo en el artículo 464 del Código del Trabajo, que simplemente los omite.

No obstante, bien podría concluirse que estas medidas son absolutamente aplicables en virtud del principio de oficialidad que informa los procedimientos laborales, imponiendo al juez la obligación de decretar todas las gestiones destinadas a obtener un título perfecto, y porque al menos en el artículo 473 del Código del Trabajo se ha hecho expresa remisión a las normas contenidas en los Títulos I y II del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil, resultando de ello que tanto el instrumento privado reconocido judicialmente o mandado tener por reconocido y la confesión judicial puedan entenderse incluidos, de manera muy amplia, en el artículo 464, Numeral 6, del código laboral.

Sin embargo, pese a la gravitación que el principio de oficialidad ejerce en los juicios ejecutivos laborales, la tesis previamente expuesta genera la desventaja de extender en demasía el catálogo de títulos que participarían del carácter laboral, volviendo letra muerta la voluntad del legislador por reconocer en ciertos instrumentos las características especiales y necesarias para servir de fundamento al juicio ejecutivo laboral. A ello cabe agregar un argumento de texto: el mismo artículo 464 del Código del Trabajo, en su Numeral 6, reconoce mérito ejecutivo a cualquier instrumento que así sea reconocido por otras normas legales de carácter laboral o de seguridad social. En ese sentido, no

puede concluirse que las reglas sobre reconocimiento de firma y confesión de deuda contenidas en el Código de Procedimiento Civil (un texto que carece de naturaleza laboral) den lugar a títulos ejecutivos reconocidos por el Código del Trabajo. En ese orden de ideas, concluir que dichas gestiones no son aplicables en el procedimiento del artículo 473 del Código del Trabajo parece concordar mejor con los requisitos establecidos en relación a los títulos ejecutivos laborales.

Finalmente, en este punto también corresponde abordar la procedencia de la gestión preparatoria de notificación del título ejecutivo a los herederos del ejecutado. El que la acción ejecutiva que el acreedor tiene contra el deudor persista en contra del heredero constituye una lógica consecuencia del principio fundamental por el que todo heredero resulta ser el sucesor del causante y lo representa en todos sus derechos y obligaciones transmisibles. Sin embargo, *“es natural también que si se trata de interponer la acción ejecutiva en contra del heredero del autor, se le conceda a éste un plazo para que se imponga del asunto y prepare su defensa. Si pudiera entablarse sin más trámite la demanda ejecutiva en contra del heredero del deudor, éste se vería sorprendido y no tendría tiempo, dentro de la rapidez del procedimiento ejecutivo, para procurarse los medios de su defensa”*.¹⁶ En tal sentido, nuestra legislación ha impuesto al ejecutante la carga de notificar el título ejecutivo al heredero del deudor, para que éste -dentro de un plazo que variará según el momento en que el causante haya fallecido o la forma en que haya litigado- pueda ponerse al tanto de las circunstancias que fundan la ejecución intentada en su contra y elabore una defensa adecuada. Así:

¹⁶ ESPINOSA Fuentes, Raúl. 1997. Manual de procedimiento civil, el juicio ejecutivo. 10ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 75.

- Si el deudor ha fallecido antes de iniciarse la ejecución, el artículo 1.377 del Código Civil dispone que, una vez notificado judicialmente el título al heredero, deberán transcurrir al menos 8 días para que se entable la ejecución.

- Si el deudor ha fallecido durante el juicio ejecutivo y éste litigaba por mandatario judicial, se hace aplicable igualmente la disposición contenida en el artículo 1.377 del Código Civil: el procedimiento ejecutivo deberá suspenderse en tanto el heredero sea notificado judicialmente del título ejecutivo y sólo transcurridos 8 días desde esa notificación podrá reactivarse dicha ejecución.

- Si el deudor ha fallecido durante el juicio pero, al contrario que en el caso anterior, ha litigado personalmente, se hace aplicable la disposición contenida en el artículo 5° del Código de Procedimiento Civil: el heredero deberá ser notificado del estado de la causa, concediéndosele en este caso un plazo para comparecer igual al término de emplazamiento contemplado en los artículos 258 y 259 del Código de Procedimiento Civil y durante el cual se tendrá por suspendido el procedimiento.

Puesto que ni el Código del Trabajo ni la Ley N° 17.322 regulan la forma en que el heredero interviene en las ejecuciones de carácter laboral y de seguridad social, se hacen absolutamente aplicables las normas antes descritas en los procedimientos regulados en ellos. Al no colisionar con alguna disposición contenida en los textos legales antes mencionados, la vigencia del artículo 1.377 del Código Civil resulta evidente en consideración a que constituye una norma de derecho común. El artículo 5° del Código de Procedimiento Civil, en tanto, es aplicable en los juicios regulados en la Ley N°

17.322 en atención a su calidad de disposición común a todo procedimiento, y – particularmente- en los procedimientos ejecutivos de carácter laboral, en virtud de la remisión que el artículo 432 del Código del Trabajo efectúa a las disposiciones contenidas en el Libro I del Código de Procedimiento Civil, en todas aquellas materias no reguladas en ese texto laboral y cuando las mismas no sean contrarias a los principios formativos reconocidos en sus artículos 425 y siguientes.

2. Obligación actualmente exigible.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 437 del Código de Procedimiento Civil, *“para que proceda la ejecución, se requiere además que la obligación sea actualmente exigible”*.

“Una obligación es exigible cuando no está sujeta a ninguna modalidad que suspenda su nacimiento o ejercicio; o sea, cuando no está sujeta a condición, plazo o modo”.¹⁷

Ha existido cierta discrepancia sobre el momento en el que debe verificarse este presupuesto. Una corriente ha señalado que la obligación debe ser exigible al momento de entablarse la demanda ejecutiva y no al momento de notificarse al demandado. Ello encontraría su fundamento en el examen que se impone al juez, mediante lo prescrito en el artículo 441, inciso primero, del Código de Procedimiento Civil: *“El tribunal examinará el título y despachará o denegará la ejecución, sin audiencia ni notificación del demandado, aun cuando se haya éste apersonado en el juicio”*. Con ello, el magistrado se vería obligado a realizar una evaluación de los presupuestos procesales, en los que se incluye

¹⁷ Ibid., p. 64.

la exigibilidad de la obligación, como paso previo a la dictación del mandamiento de ejecución y embargo.

Pero en opinión de otros, la exigibilidad debe concurrir al momento de requerirse de pago al deudor: se ha argüido que las facultades entregadas legalmente al tribunal se limitan a la declaración de oficio de la prescripción de la acción ejecutiva y no de su falta de exigibilidad; que, dentro de las causales que el artículo 256 del Código de Procedimiento Civil contempla para no dar curso a la demanda, no se ha señalado alguno vinculado con el presupuesto en estudio; y que, finalmente, las facultades conferidas por el artículo 84 del Código de Procedimiento Civil no son aplicables en este caso debido a que el incumplimiento de este requisito no provocaría la nulidad del proceso sino el rechazo de la demanda.¹⁸

La controversia relativa a este punto no se encuentra claramente zanjada en la nueva legislación laboral. Sin embargo, la mayor incidencia del principio de oficialidad en las ejecuciones respectivas, junto a la imposibilidad que tiene el demandado de excepcionarse en base a la infracción de este presupuesto, impulsa a concluir que el examen que el tribunal debe efectuar al proveer la demanda tendrá que extenderse a la exigibilidad de la obligación. Como se verá, el Código del Trabajo y la Ley N° 17.322 han contemplado un catálogo muy reducido de excepciones procedentes en los juicios ejecutivos laborales y de seguridad social, entre las cuales no se contempló aquella fundada en la falta de requisitos o condiciones legales para que los títulos tengan fuerza ejecutiva, lo que exigiría al juez de cobranza un examen del título aún más acucioso que el impuesto a su par civil.

¹⁸ MATURANA Miquel, Cristián. 2013. Las medidas cautelares, los incidentes, los procedimientos declarativos especiales, el juicio ejecutivo, y los asuntos judiciales no contenciosos. Santiago. Apuntes Facultad de Derecho, Universidad de Chile. pp. 301 y 302.

3. Obligación líquida o determinada.

Previamente se mencionó que, como presupuesto de la acción ejecutiva, la obligación debía ser líquida si ésta era de dar, y encontrarse determinada si era de hacer o no hacer.

La obligación de dar, en la cual se entiende comprendida la de entregar, conforme a lo dispuesto en el artículo 1.548 del Código Civil, “*será líquida cuando su objeto se encuentre perfectamente determinado en su especie o en su género y cantidad*”.¹⁹

En virtud de lo prescrito en el artículo 438 del Código de Procedimiento Civil, se entenderá que una obligación es líquida:

1. Cuando lo que se deba sea la especie o cuerpo cierto que exista en poder del deudor; como es el caso en que se reclama la entrega de un vehículo individualizado por su marca, modelo y placa patente.
2. Cuando se adeude el valor de la especie debida y que no exista en poder del deudor, procediéndose en este caso a su valuación por un perito que nombrará el tribunal. En estos casos, la ejecución recaerá sobre el valor de lo debido, precisado mediante la gestión preparatoria de valuación, solicitada por el ejecutante.
3. Cuando se reclame una cantidad líquida de dinero. El Código de Procedimiento Civil, en el mismo artículo 438, ha agregado que “*se entenderá cantidad líquida, no sólo la que actualmente tenga esta*

¹⁹ ESPINOSA Fuentes, Raúl. 1997. Manual de procedimiento civil, el juicio ejecutivo. 10ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 59.

calidad, sino también la que pueda liquidarse mediante simples operaciones aritméticas con sólo los datos que el mismo título ejecutivo suministre”.

4. Cuando lo que se reclame sea la cantidad de un género determinado cuya valuación pueda hacerse por un perito nombrado por el tribunal.

Finalmente, cuando la obligación es de hacer o no hacer, debe estar determinada, esto es, encontrarse suficientemente precisado el objeto sobre la cual recae.

4. Obligación no prescrita.

La regla general es que los títulos laborales y de seguridad social prescriban en el plazo de 3 años, en virtud de la remisión hecha en los artículos 473 del Código del Trabajo y 2° de la Ley N° 17.322 al Título I del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil.

Conforme a las reglas generales, toda prescripción debe ser alegada por quien quiera aprovecharse de ella. El Código de Procedimiento Civil, sin embargo, ha contemplado una regla excepcional en este aspecto, al imponer al tribunal la declaración de oficio de la prescripción de la acción ejecutiva; el artículo 442 de dicho texto señala, en su primera parte, que *“el tribunal denegará la ejecución si el título presentado tiene más de tres años, contados desde que la obligación se haya hecho exigible”*. Por ello, el tribunal deberá examinar el título, en cuanto a los plazos de prescripción, antes de dar curso a la demanda, única oportunidad contemplada para hacer esta declaración de oficio.

En lo que respecta a la ejecución propiamente laboral, la regla descrita en el párrafo precedente adquiere una particular importancia. Si el juez de cobranza omitiera dicho examen (al que se encuentra obligado por la remisión que el artículo 473 del Código del Trabajo hace al Código de Procedimiento Civil) y diera curso a la ejecución de un título prescrito, el ejecutado se encontraría sometido a un alto grado de indefensión debido a que, según lo señalado en el artículo 470 del Código del Trabajo, en las ejecuciones laborales no se puede oponer la excepción de prescripción. Ante tal situación, al ejecutado sólo le restaría alegar la nulidad procesal, requiriendo del juez el ejercicio de las facultades que contempla el artículo 429 del código laboral.

Por lo demás, no parece procedente, en los juicios ejecutivos laborales y de seguridad social, la figura de la “*mantención o subsistencia de la acción ejecutiva*”. Ésta consiste, según el artículo 442 del Código de Procedimiento Civil, en que, transcurrido el plazo de prescripción, podrá darse curso a la ejecución si se comprueba la subsistencia de la acción ejecutiva por alguno de los modos que sirven para deducirla en conformidad al artículo 434 del mismo Código. Ello implica recurrir a la gestión preparatoria de reconocimiento de firma o de confesión de deuda respecto de un título prescrito, y generar un nuevo título distinto al primitivo en el que constaba la obligación, cuestión que, como se dijo, parece colisionar con el tenor actual del artículo 464 del Código del Trabajo, tal como se hizo notar al momento de descartar la aplicabilidad de tales gestiones, por carecer éstas del carácter laboral exigido.

B. Tratamiento de los títulos ejecutivos en el Código del Trabajo.

Antes de la reforma procesal laboral no existía en el Código del Trabajo un tratamiento sistemático de los títulos ejecutivos de carácter laboral. Sin

embargo, y de forma bastante dispersa, dicho texto legal reconocía mérito ejecutivo a los siguientes instrumentos:

- El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios indicados en el artículo 177, así como sus copias autorizadas.
- El contrato colectivo, tanto el original como sus copias autorizadas por la Inspección del Trabajo (artículo 349).
- Las actas que daban constancia de acuerdos producidos ante los inspectores del trabajo, firmadas por las partes y autorizadas por éstos, siempre que contuviesen la existencia de una obligación laboral, así como sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo (artículo 462).
- Y las resoluciones firmes dictadas por los inspectores del trabajo que aplicasen multas administrativas (artículo 474).

Con la finalidad de zanjar las interrogantes generadas sobre la materia y, de paso, ampliar el abanico de instrumentos laborales que diesen cuenta de obligaciones indubitadas, se contempló en la nueva legislación introducida por la reforma una norma parcialmente unificadora, en la cual se reconoce con claridad y precisión al conjunto de títulos que, para efectos laborales y previsionales, gozan de mérito ejecutivo. Dicha norma, contenida en el actual artículo 464 del Código del Trabajo, mantuvo el carácter ejecutivo de buena parte de los títulos tratados así en la legislación previa y reconoció el mismo atributo a los instrumentos que, con anterioridad, generaban cierto debate,

como era el caso de las sentencias judiciales. El tenor del artículo ya mencionado así lo revela:

“Son títulos ejecutivos laborales:

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

El numeral 6 de dicho artículo demuestra que, no obstante las ventajas que podría haber acarreado una enumeración completa y detallada, se optó por formular un listado taxativo pero abierto de títulos ejecutivos laborales, omitiéndose cualquier mención expresa al aviso de término de contrato de trabajo, a la resolución señalada en el artículo 2° de la Ley N° 17.322 y al acuerdo de pago contemplado en el artículo 468 del Código del Trabajo, instrumentos a los que la legislación igualmente atribuye mérito ejecutivo.

CAPITULO II

LAS SENTENCIAS EJECUTORIADAS

A. Requisitos comunes.

Se ha señalado que las sentencias constituyen títulos ejecutivos por excelencia y que, para tales efectos, en ellas deben concurrir los siguientes requisitos:

- 1) Que correspondan a sentencias definitivas o interlocutorias.

Los términos amplios en que se redactó el primer numeral del artículo 464 del Código del Trabajo nos permiten concluir que el legislador ha reconocido mérito ejecutivo a las sentencias en general, incluyendo no sólo a las sentencias definitivas sino también a las sentencias interlocutorias, adoptando de esta manera el mismo criterio apreciado en el artículo 434 del Código de Procedimiento Civil. En virtud de lo señalado en el artículo 158, inciso primero, del texto legal antes mencionado, sentencia definitiva es aquella *“que pone fin a la instancia, resolviendo la cuestión o asunto que ha sido objeto del juicio”*; el mismo artículo, en su inciso siguiente, define a la sentencia interlocutoria como *“la que falla un incidente del juicio, estableciendo derechos permanentes a favor de las partes, o resuelve sobre algún trámite que debe servir de base en el pronunciamiento de una sentencia definitiva o interlocutoria”*.

- 2) Que dichas sentencias contengan una obligación de dar, hacer o no hacer.

Las únicas sentencias definitivas que podrán ejecutarse serán las de condena, es decir, aquellas que imponen a una de las partes la obligación de cumplir con una prestación de dar, hacer o no hacer a favor de la otra. Las sentencias meramente declarativas y constitutivas, no requerirán la aplicación de un procedimiento ejecutivo, por satisfacerse ellas con el sólo hecho de su dictación.

A su vez, sólo las sentencias interlocutorias de primera clase, es decir, aquellas que al resolver un incidente establecen derechos permanentes para las partes, podrán constituir título ejecutivo, siempre que tales derechos impongan a la contraria una obligación de dar, hacer o no hacer. Las de segunda clase, en tanto, nunca contendrán obligación alguna que deba ser perseguida mediante un procedimiento ejecutivo, dado que se pronuncian sobre algún trámite que debe servir de base en el pronunciamiento de una sentencia definitiva o interlocutoria y su cumplimiento se verifica dentro del procedimiento.

- 3) Que la sentencia se encuentre firme o ejecutoriada.

Según lo dispuesto en el artículo 174 del Código de Procedimiento Civil, se tendrá por firme la sentencia desde que es notificada a las partes, si no procede recurso alguno a su respecto; y, en el caso contrario, desde que se notifica el decreto que manda cumplirla, cuando han sido resueltos los recursos correspondientes; o cuando

tales recursos no han sido interpuestos por las partes en los plazos legales, considerándose firme -en el caso particular de la sentencia definitiva- desde que el ministro de fe certifica este hecho.

Si bien este último requisito constituye la regla general, no debemos olvidar que ciertas sentencias pueden cumplirse ejecutivamente aun cuando existan recursos pendientes de resolverse. Ellas se conocen como sentencias que causan ejecutoria y, en el caso del Código del Trabajo, se encuentran estrechamente vinculadas al recurso de unificación de jurisprudencia.

B. Reglamentación de las sentencias en el Código del Trabajo.

Como se verá a continuación, el Código del Trabajo, en su Libro V, ha contemplado una detallada reglamentación sobre las sentencias judiciales -referida de manera casi exclusiva a las sentencias definitivas- como una forma de acentuar el carácter especialísimo de la jurisdicción laboral y materializar la aplicación de los principios formativos del procedimiento que se reconocen en el Código del Trabajo, precisando al respecto la oportunidad, contenido y requisitos con los que deben cumplir dichos pronunciamientos judiciales, así como los recursos mediante los cuales pueden ser impugnados. Esta reglamentación se encuentra definida principalmente por el tipo de procedimiento laboral en el que se dicta la sentencia; sus características variarán según ella deba pronunciarse en el marco del procedimiento de aplicación general, en el procedimiento de tutela o dentro del procedimiento monitorio laboral. Por lo anterior, se abordará primeramente el estudio de la sentencia definitiva laboral siguiendo las normas aplicables según sea el procedimiento de que se trate, para continuar con el estudio de las sentencias interlocutorias que pueden ser invocadas como títulos ejecutivos laborales.

1. La sentencia definitiva en el procedimiento de aplicación general.

i. Descripción del procedimiento de aplicación general.

El procedimiento de aplicación general, tal como su nombre lo indica, constituye el procedimiento aplicable en todos aquellos litigios laborales respecto de los cuales, ya sea por la materia o cuantía, no se ha dispuesto la aplicación de un procedimiento especial. Su importancia radica además en la aplicación supletoria que se hace de sus normas en la reglamentación dada a los procedimientos de tutela y monitorio laboral. Así lo establece el artículo 432 del Código del Trabajo cuando, luego de señalar la aplicación subsidiaria de los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, indica que: *“No obstante, respecto de los procedimientos especiales establecidos en los Párrafos 6° y 7° de este Capítulo II, se aplicarán supletoriamente, en primer lugar, las normas del procedimiento de aplicación general contenidas en su Párrafo 3°”*.

Este procedimiento requiere, para su inicio, la interposición de una demanda, la citación a las partes a la audiencia preparatoria y su notificación conforme a las disposiciones comunes establecidas en el mismo Libro V. Por su parte, el demandado deberá contestar el libelo por escrito, con a lo menos 5 días de antelación a la celebración de la audiencia mencionada, oportunidad en la que, además, deberá oponer las excepciones que considere procedentes e interponer la demanda reconvenzional que estime necesaria.

Acto seguido, el juicio pasa a desarrollarse esencialmente a través de 2 audiencias: la audiencia preparatoria, en la que se debe evacuar el traslado a las excepciones opuestas o contestar la demanda reconvenzional si correspondiere, y en la que, a continuación, se efectúa el llamado a

conciliación, se recibe, en su caso, la causa a prueba y se ofrecen los medios que se estimen pertinentes; en ella se fija, además, la fecha en que se celebrará la audiencia de juicio salvo que concurren los requisitos legales que obligan a dictar sentencia en la misma audiencia preparatoria. En la audiencia de juicio se procederá a rendir la prueba individualizada en la audiencia preparatoria y se dictará sentencia definitiva. De no dictarse ésta en dicha oportunidad, el magistrado que dirigió la audiencia de juicio deberá dictar la sentencia definitiva dentro de los 15 días siguientes, tal como se señala en los artículos 457 y 460 del Código del Trabajo.

ii. Oportunidades para la dictación de la sentencia.

El Código del Trabajo ha previsto la posibilidad de que la sentencia definitiva pueda ser dictada en las siguientes oportunidades, dependiendo de las circunstancias que rodeen cada caso:

a. En la audiencia preparatoria.

Si no se han opuesto excepciones o demanda reconvenional, el juicio deberá centrarse en el asunto principal de controversia, planteado en la demanda y en la contestación de la misma. Lo habitual, en tal caso, será que la pretensión del actor se vea resistida y negada por la parte contraria en base a fundamentos de hecho y de derecho que obligarán al juez a fijar –en la audiencia preparatoria- los puntos de prueba a dilucidar, a través los medios que aporten los litigantes (junto con las diligencias probatorias que el mismo Tribunal ordene) en la audiencia de juicio. Sin embargo, se pueden producir distintas eventualidades que, respondiendo a una manifestación de los principios de celeridad, impulso procesal de oficio y economía procesal, obligan a la dictación de la sentencia definitiva en esta audiencia preparatoria, evitando

así la dilación innecesaria del juicio, el tardío cumplimiento de aquellos derechos reconocidos en las fases iniciales del proceso y el desgaste innecesario de la función jurisdiccional.

Lo anterior ocurre básicamente cuando el demandado se allana parcialmente a la demanda. En tal caso, el artículo 453, N°1, inciso final, del Código del Trabajo, dispone que “*se continuará con el curso de la demanda sólo en la parte en que hubo oposición*”, exigiendo al tribunal que precise los hechos sobre los cuales hubo conformidad y otorgando a esta resolución el carácter de sentencia firme o ejecutoriada para todos los efectos legales. Agrega que, con el claro objeto de no ver atrasado el pago de aquellos derechos o créditos reconocidos por el demandado, el Tribunal deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo con la finalidad de dar curso, así, a la ejecución forzada de dicha sentencia. Por ello, transcurridos 5 días desde la celebración de la audiencia preparatoria y sin que conste el cumplimiento voluntario de la sentencia dictada en la misma, el Tribunal deberá remitir los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional competente o, en su caso, continuar con la aplicación del procedimiento dispuesto para la ejecución de las sentencias contemplado en los artículos 465 y siguientes del texto laboral. No será necesario que en este caso se certifique la ejecutoria de esta sentencia puesto que la misma ya se tiene por ejecutoriada desde el momento en que se dicta en la audiencia.

Si bien el legislador se ha puesto sólo en el caso del allanamiento parcial, por lógica, corresponde aplicar las mismas reglas en aquellos casos en los que el demandado se ha allanado a todas las pretensiones formuladas en su contra.

El segundo caso en que se dispone la dictación de la sentencia definitiva en la audiencia preparatoria surge ante la inexistencia de hechos pertinentes,

sustanciales y controvertidos a probar; el artículo 453, N° 2, del Código del Trabajo concluye indicando que, en dichas circunstancias, *“el tribunal dará por concluida la audiencia y procederá a dictar sentencia”*.

Por otra parte, cabe hacer notar que la sentencia dictada en la audiencia preparatoria, producto de la inexistencia de hechos a probar, bien puede estar fundada en el ejercicio de la facultad que el Código del Trabajo, en el N° 1 de su artículo 453, confiere al magistrado para tener por tácitamente admitidos los hechos contenidos en la demanda, cuando ésta no fuese contestada por el demandado o cuando, en su contestación, los hechos contenidos en el libelo no fueren negados expresamente. Lo anterior no es sino la sanción del incumplimiento a lo enunciado en el artículo 452 del Código del Trabajo, que, al tratar la contestación de la demanda, ha impuesto al demandado el deber de *“pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta”*

Finalmente, no debe olvidarse que la inasistencia de las partes a la audiencia preparatoria no impide que las mismas se tengan por notificadas en dicho acto de las resoluciones que en ella se dicten, por lo que las sentencias definitivas que comentamos no requerirán de notificación posterior a los litigantes rebeldes. Así aparece indicado en el artículo 451 del Código del Trabajo.

b. En la audiencia de juicio.

Al término de la misma y una vez recibida la prueba ofrecida en la audiencia preparatoria, el juez podrá pronunciar el fallo sobre el asunto controvertido. Según lo dispuesto en el artículo 457 del Código del Trabajo, las partes se entenderán notificadas de dicha sentencia en la audiencia misma, sin

necesidad de otro tipo de notificación, aun cuando las mismas no hayan comparecido a esta etapa del proceso.

c. Dentro de los 15 días siguientes a la realización de la audiencia de juicio.

El legislador ha impuesto al magistrado que dirigió la audiencia de juicio, como última alternativa, dictar la sentencia definitiva dentro de los 15 días hábiles siguientes a la celebración de la audiencia de juicio (artículo 457 del Código del Trabajo en relación al artículo 435, inciso final, del mismo texto legal). Inicialmente, la Ley N° 20.087 contemplaba para este caso la obligación del juez de anunciar las bases fundamentales de su sentencia, al término de la audiencia de juicio. Lo anterior se fundaba, según manifestaba el Mensaje del proyecto de ley, en la necesidad de privilegiar *“el contacto directo del juez con las partes en la resolución del pleito, acercando de esta manera a los ciudadanos el acto de impartir justicia”*.²⁰ La mencionada obligación fue suprimida con la entrada en vigencia de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.260.

En este caso, al término de la audiencia de juicio se citará a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora al efecto. Las partes se entenderán notificadas de la sentencia asistan o no al Tribunal en la fecha fijada (artículo 457 del Código del Trabajo). En palabras de los autores Rodolfo Walter y Gabriela Lanata, *“esta situación contribuye a hacer efectivo el principio de la celeridad, logrando no sólo la pronta resolución del asunto litigioso, sino*

²⁰ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley N° 20.087 [en línea] <http://www.leychile.cl/Consulta/portada_hl?tipo_norma=XX1&nro_ley=20087&anio=2016>. [consulta: 9 de febrero de 2016].

propugnando el reconocimiento cierto y efectivo de los derechos sustantivos laborales".²¹

iii. Materias a resolver en la sentencia definitiva.

El artículo 458 del Código del Trabajo indica que *“la sentencia definitiva se pronunciará sobre las acciones y excepciones deducidas que no se hubieren resuelto con anterioridad y sobre los incidentes, en su caso, o sólo sobre éstos cuando sean previos e incompatibles con aquéllas”*.

Cabe mencionar que el legislador ha dado un trato particular a las excepciones que el demandado puede interponer, principalmente en lo que respecta a la oportunidad en la que estas alegaciones deben ser resueltas. En la audiencia preparatoria se conferirá traslado a la parte demandante para que conteste las excepciones opuestas en el escrito de contestación de la demanda; una vez evacuado este trámite, el juez deberá resolver inmediatamente las excepciones de incompetencia (sea absoluta o relativa), de falta de capacidad o personería del demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción y aquella en que se reclame del procedimiento, siempre que su fallo pueda fundarse en antecedentes que consten en el proceso o que sean de pública notoriedad. Si, por el contrario, las excepciones opuestas no se corresponden con las antes enunciadas o no cuentan con los antecedentes exigidos para resolverlas, se ha dispuesto que sean tramitadas conjuntamente y sean resueltas en la sentencia definitiva (artículo 453, N° 1, del Código del Trabajo).

²¹ WALTER Díaz, Rodolfo y LANATA Fuenzalida, Gabriela. 2009. Régimen legal del nuevo proceso laboral chileno. 6ª ed. Santiago, Legal Publishing Chile. pp. 225.

En cuanto a los incidentes, el artículo 443 del texto laboral ha establecido, como regla general, que ellas sean promovidas “*preferentemente*” en la audiencia respectiva, y resueltas de inmediato. Sin embargo, se ha conferido al juez la facultad de dejar su resolución para la sentencia definitiva, sin que la ley haya señalado cuales son las circunstancias que justifican esta decisión.

Se desprende además que, en atención a que el artículo 458 mencionado no formula distinciones, la referencia hecha a “*las acciones*” debe entenderse comprensiva tanto de la que se ejerce a través del libelo del demandante como de aquella contenida en la demanda reconvenzional.

iv. Juez habilitado para dictar sentencia.

Dado que los Juzgados de Letras del Trabajo suelen ser tribunales colegiados, cada litigio podrá ser objeto de la intervención de más de un juez durante su desarrollo. Con el objeto de compatibilizar dicha situación con la necesaria intermediación, se ha dispuesto, en el artículo 460 del Código del Trabajo, la obligación de realizar una nueva audiencia de juicio cuando el juez que presidió la audiencia de juicio anterior no pudiere dictar sentencia. Queda entonces asentado que el único magistrado habilitado para dictar sentencia no es otro que aquel ante quien se rindió la prueba. Esto refleja el interés del legislador por priorizar el contacto directo entre el juez que resuelve, las probanzas que ante él se rinden y la actividad de las parte, a costa de sacrificar –eventualmente- la celeridad del juicio mismo.

v. Contenido de la sentencia definitiva y relación con su mérito ejecutivo.

El Código del Trabajo, en su artículo 459, ha precisado cuales son los requisitos que toda sentencia definitiva debe contener. Para ello, distingue entre el contenido exigido a las sentencias que se pronuncian en la audiencia de juicio o dentro de los 15 días siguientes a ella y el contenido de las que se dictan en la audiencia preparatoria.

Conforme a dicho artículo, las sentencias que se pronuncian en las audiencias de juicio y las que se dictan dentro de los 15 días siguientes deberán contener:

“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,²²

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;

²² Sobre este punto cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo: *“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, 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”.*

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”.

Respecto de las sentencias dictadas en la audiencia preparatoria, el inciso final del artículo 459 señala que sólo deberán cumplir con los requisitos indicados en los números 1, 2, 5, 6 y 7, ya vistos. Lo anterior implicará que en estas sentencias se omita la síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes además del análisis de toda la prueba rendida, los hechos que se estimen probados y el razonamiento que conduce a esta estimación. Sin embargo, la medida adoptada en este punto por el Código del Trabajo parece a lo menos parcialmente cuestionable debido a que, si bien es lógica la omisión del requisito señalado bajo el N° 3 del artículo 459 y del análisis de la prueba (dado que, cuando se dicta sentencia en la audiencia preparatoria, no se ha alcanzado ni ha sido necesario rendir probanza alguna), no se puede decir lo mismo sobre la omisión de los hechos que se estiman probados y el razonamiento que conduce a esta estimación, pues ello parece obviar la circunstancia de que tales sentencias se dictan precisamente en virtud y a consecuencia directa de los hechos que se tuvieron por acreditados, tal como se observó algunos párrafos atrás. Es por ello que, ante el allanamiento del demandado, el artículo 453 N° 1 del Código del Trabajo ordena al juez establecer los hechos sobre los cuales existió conformidad, y lo mismo puede extrapolarse cuando no existen hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, caso en el cual, el N° 3 del mismo artículo, ha dispuesto que el juez dé por concluida la audiencia preparatoria y proceda a dictar sentencia

definitiva; en dicho caso no se entiende cómo podría omitirse la enunciación de los hechos no controvertidos.²³

Por otra parte, el contenido de las sentencias definitivas tiene estrecha relación con el carácter ejecutivo que ellas pueden llegar a cumplir, en caso de ser condenatorias.

Conforme al N° 1 del artículo 459 del Código del Trabajo, el lugar en que la sentencia se dicte tendrá importancia para efectos de determinar el juzgado encargado de perseguir su cumplimiento: la ejecución se seguirá ante un Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, sólo si existe uno de ellos en el mismo territorio jurisdiccional del tribunal sentenciador; en los demás casos, este último deberá proseguir con la fase de cumplimiento. Además, como se verá en su oportunidad, la fecha de la sentencia también incidirá en la admisibilidad de las excepciones que se pueden oponer dentro del respectivo cumplimiento forzado.

Con la individualización completa de las partes litigantes, en tanto, se busca asegurar con precisión la identidad de aquel que resulta obligado y de quien, por contrapartida, se encuentra en condiciones de exigir el cumplimiento correlativo. Esto tiene estrecha relación con el efecto relativo de las sentencias establecido en el artículo 3° del Código Civil, por lo que el mérito ejecutivo de éstas se limita a las personas que han intervenido en el pleito, ya sea como partes o coadyuvantes, excluyéndose de tal manera a los terceros extraños al pleito en que incide la sentencia.²⁴

²³ WALTER Díaz, Rodolfo y LANATA Fuenzalida, Gabriela. 2009. Régimen legal del nuevo proceso laboral chileno. 6ª ed. Santiago, Legal Publishing Chile. pp. 230 y 231.

²⁴ ESPINOSA Fuentes, Raúl. 1997. Manual de procedimiento civil, el juicio ejecutivo. 10ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 22.

Mediante el cumplimiento del requisito señalado en el N° 6 se busca garantizar que la sentencia contenga la resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del Tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar (como cuando se condena al ex empleador al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicios por un monto preciso) o de las bases necesarias para su liquidación, si ello fuera procedente. Se entiende que tales bases corresponden a los datos que sirven para proceder a la determinación del crédito que se declara, manifestados en términos tales que no constituyan motivo de incertidumbre, confusión o discrepancia entre los litigantes: a modo de ejemplo, tienen tal carácter la remuneración mensual que percibía el trabajador (esencial para los efectos de la sanción dispuesta en el artículo 162, incisos quinto y séptimo, del Código del Trabajo), la cantidad de horas extraordinarias que se trabajaron durante uno o más meses y el sueldo mediante el cual se calculará el valor de cada una de ellas, la forma en que se determinarán las utilidades, y, principalmente, el momento desde el cual estos créditos se devengaron.

En relación al mismo punto, si producto de la sentencia resultan 2 o más litigantes condenados, será también necesario, para la correcta liquidación del crédito y su posterior cumplimiento forzado, la indicación expresa del carácter solidario o subsidiario en el que han sido condenados. Recuérdese que los principales casos de responsabilidad solidaria y subsidiaria en materia laboral se encuentran contemplados en los artículos 183 B y 183 C, del Código del Trabajo, relativos al trabajo en régimen de subcontratación, y en el artículo 3° del mismo texto legal, al abordar la unidad económica empresarial.²⁵ De no

²⁵ No debe olvidarse que, hasta hace algún tiempo, los tribunales habían establecido la responsabilidad "indistinta" de dos o más litigantes condenados, cuando entre ellos existía una unidad económica o una identidad patrimonial, comercial, empresarial o jurídica, atribuyéndoles un tipo especial de responsabilidad solidaria. Se argumentaba para ello que no resultaba posible perjudicar a los trabajadores por consideraciones meramente formales, puesto que todos los integrantes de dicha unidad constituían un sujeto obligado desde el Derecho del

existir dicha mención, deberá entenderse que los deudores concurren al pago de manera simplemente conjunta, en virtud de la regla general contenida en los artículos 1.511 y 1.526 del Código Civil, dividiéndose las deudas entre ellos en la proporción que se señale en la sentencia. Para el caso de omitirse dicha proporción parece correcto entender dividido el crédito en partes iguales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 2.307 del Código Civil, referido a la regulación de la comunidad.²⁶

Por lo demás, toda sentencia que ordene pagar cotizaciones de seguridad social deberá individualizar la o las instituciones en las que dichos conceptos deban ser enterados, la remuneración sobre la cual habrán de calcularse y el o los periodos que se encuentran adeudados. Esto permitirá al trabajador afectado por el incumplimiento previsional, ejercer la acción señalada en el artículo 4° de la Ley N° 17.322, invocando este tipo de sentencias como título ejecutivo.

Trabajo. Por ello, se señalaba que, siendo la demandada un *holding* o un grupo de empresas relacionadas, todas constituían una unidad y, en consecuencia todas sus integrantes debían concurrir al pago de las prestaciones a las que se les condenaba, indistintamente. El mismo razonamiento se aplicaba cuando no existía independencia fáctica respecto de las empresas que aparecían vinculadas a los servicios que el trabajador prestaba, en cuyo caso se les atribuía el carácter de coempleadoras. De esta forma, la jurisprudencia aplicaba el principio de primacía de la realidad, considerando el valor de la práctica de las relaciones laborales y establecía una preeminencia del contenido de hecho por sobre los aspectos formales de una determinada relación de trabajo (ACADEMIA Judicial. 2017. Manual de la cobranza ejecutiva laboral y previsional. Los juzgados de cobranza laboral y previsional y el procedimiento ejecutivo. 2ª ed. Santiago, impreso en *Talleres Propios*, 2017. p 35 y siguiente). Tales pronunciamientos judiciales resultaban algo controversiales dada la contravención implícita a lo dispuesto en el artículo 1.511 del Código Civil, que señala como fuentes de la solidaridad únicamente a la ley, el acuerdo de las partes y el testamento (y no a la sentencia judicial). Tal situación vino a aclararse en gran medida con las modificaciones introducidas en el artículo 3° del Código del Trabajo, por la Ley N° 20.760, de 9 de julio de 2014. Producto de ellas, la legislación laboral ha pasado a reconocer, como un solo empleador, al conjunto de empresas que tengan una dirección laboral común y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común; acto seguido, establecieron expresamente la responsabilidad solidaria de tales empresas, respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales y de los instrumentos colectivos.

²⁶ ABELIUK Manasevich, René. 2005. Las obligaciones, tomo I. 4ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p 373.

Queda entonces claro que la obligación impuesta al sentenciador de indicar expresamente las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para la liquidación de éstas, tiene por finalidad obtener, con precisión, el pago íntegro de las obligaciones declaradas en la sentencia definitiva, ya sea mediante el cumplimiento voluntario por parte del condenado (dentro del plazo señalado implícitamente en el artículo 462 del Código del Trabajo) o a través del procedimiento ejecutivo contemplado para el caso contrario. Un segundo aspecto que justifica esta carga reside en la necesidad de evitar que el Juzgado llamado a perseguir el cumplimiento forzado se vea en la obligación de dilucidar aspectos que, por corresponder esencialmente a la controversia jurídico laboral, hayan quedado exentos de pronunciamiento por parte del juez que dictó la sentencia respectiva. Lo anterior por cuanto el tribunal executor carece de la competencia necesaria para ello (conforme a lo dispuesto en los artículos 420 y 421 del Código del Trabajo) y porque a su respecto no se ha contemplado una instancia, dentro del procedimiento aplicable, que le permita pronunciarse ante alguna controversia que pueda generarse en este sentido.

Finalmente, mediante el numeral 7 del artículo 459, se ha exigido el pronunciamiento sobre el pago de las costas de la causa. Conforme a ello, recae en el tribunal sentenciador la obligación de regular las costas personales y tasar las costas procesales del juicio cognitivo, ya sea que lo haga en la sentencia misma o en un acto posterior. En el mismo sentido se expresa el artículo 445 del Código del Trabajo, respecto de las resoluciones que ponen término al juicio o se pronuncian sobre algún incidente, razón por la cual no se ve motivo para aplicar un criterio distinto en la sentencia definitiva. Ello será relevante toda vez que la ejecución posterior de la sentencia definitiva comprenderá tanto los créditos comprendidos en el numeral 6 del artículo 459

del Código del Trabajo como las costas referidas en el numeral previamente mencionado.

vi. Ejecutoria de la sentencia definitiva

Se mencionó en su oportunidad que las sentencias -definitivas o interlocutorias- deben encontrarse ejecutoriadas para invocarse como títulos ejecutivos. Al respecto, el artículo 462 del Código del Trabajo, en su primera parte, impone la obligación al Tribunal de certificar de oficio la ejecutoria de las sentencias definitivas. Sin embargo, esta certificación no será necesaria en aquellos casos en los que se ha opuesto recurso de nulidad contra la sentencia definitiva.

Al efecto, se debe tener presente que, dentro del nuevo régimen de recursos introducido por la reforma procesal laboral, se ha excluido la apelación de la sentencia definitiva. En su lugar se ha contemplado un recurso de nulidad como único medio de impugnación. Así lo indica en dos oportunidades el artículo 477 del Código del Trabajo: *“Tratándose de las sentencias definitivas sólo será procedente el recurso de nulidad”*; *“...En contra de las sentencias definitivas no procederán más recursos”*. El mismo artículo señala que el recurso de nulidad tiene *“por finalidad invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda”*.

Las causales por las que procede este recurso de derecho estricto se encuentran precisadas en los artículos 477 y 478 del mismo texto legal.²⁷ A

²⁷ Artículo 477.- *Tratándose de las sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo*

continuación, el artículo 479 señala los requisitos formales que debe cumplir dicho recurso, dentro de los cuales cabe mencionar su interposición por escrito dentro del plazo de 10 días siguientes a la fecha de notificación de la sentencia.²⁸ Tal como expresa el artículo 480, inciso tercero, del Código del Trabajo, la sola interposición de este recurso suspende los efectos de la sentencia impugnada.

Una vez declarado admisible el recurso, la Corte de Apelaciones ante la que se interpone deberá resolver, rechazando la impugnación o acogéndola. En este último caso, el tribunal ad quem procederá a dictar sentencia de reemplazo con arreglo a la ley, si se ha acogido alguna de las causales

dispositivo del fallo. En contra de las sentencias definitivas no procederán más recursos. El recurso de nulidad tendrá por finalidad invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda.

Artículo 478.- El recurso de nulidad procederá, además:

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

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;

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

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

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

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

²⁸ Los requisitos para interponer el recurso de nulidad son:

“a) El recurso debe interponerse ante el tribunal que dictó la resolución que se impugna, dentro de 10 días hábiles, contados desde la notificación hecha a la parte que lo entabla;

b) En caso que el recurso se funde en distintas causales, el recurrente deberá indicar si las invoca en forma conjunta o subsidiaria.

c) Deberá expresarse el vicio que se reclama, la infracción de garantías constitucionales o de ley de que adolece, según sea el caso, y además deberá señalarse el modo en que dichas infracciones de ley influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

d) Deducido el recurso, el recurrente no podrá invocar nuevas causales”.

(ACADEMIA JUDICIAL. 2008. Manual del juicio del trabajo. Santiago, LOM Ediciones. p. 167)

contempladas en las letras b), c), e) o f) del artículo 478 del Código del Trabajo. Para los demás casos, deberá señalar el estado en que queda el procedimiento y ordenar la remisión de los antecedentes al Tribunal a quo para su conocimiento, con lo que la sentencia definitiva impugnada quedará indirectamente anulada.

Ha de entenderse entonces que, en el caso de haberse rechazado el recurso de nulidad o cuando se dicta sentencia de reemplazo, la sentencia definitiva quedará firme desde que el Juzgado de Letras del Trabajo notifica a las partes el decreto que ordena cumplir lo resuelto por la Corte de Apelaciones.

Por otra parte, el legislador ha contemplado dos casos en los que la sentencia definitiva se entiende firme desde la fecha en que se dicta, por cuanto ha declarado improcedente su impugnación a través del recurso de nulidad.

Estos son:

- La sentencia que se dicta en la audiencia preparatoria motivada en el allanamiento parcial o total del demandado. Según lo dispuesto en el artículo 453 N° 2 del Código del Trabajo, ésta se estimará como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales y, en consecuencia, no será necesaria la certificación de tal calidad por el Ministro de Fe del Tribunal.
- Y la sentencia que se dicta en el nuevo juicio realizado como consecuencia de la resolución que hubiere acogido el recurso de nulidad. Esta nueva sentencia tampoco podrá ser objeto de impugnación por medio de recurso alguno. Así lo señala el artículo 482, inciso final, del Código del Trabajo. La sentencia dictada en

estas circunstancias adquirirá el carácter de firme una vez notificadas las partes.

vii. Recurso de unificación de jurisprudencia y la sentencia definitiva.

Cada vez que se rechaza el recurso de nulidad o se dicta sentencia de reemplazo, la sentencia definitiva se tendrá por firme desde que el Juzgado de Letras del Trabajo notifica el decreto que ordena cumplir lo resuelto por la Corte de Apelaciones.

Sin embargo, esta sentencia firme aún podría verse sujeta a modificación, ello con motivo del recurso de unificación de jurisprudencia que alguno de los litigantes pudiera interponer contra la resolución que falló el recurso de nulidad. Si bien el artículo 482 del Código del Trabajo señala categóricamente que no procederá recurso alguno en contra de esta última resolución, el legislador, a continuación, dispone que “*excepcionalmente*” podrá interponerse contra ella el nuevo recurso de unificación de jurisprudencia contemplado en el artículo 483 del Código del Trabajo. Al efecto, autoriza su procedencia “*cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia*”, entregando su conocimiento y resolución, de forma exclusiva, a la Corte Suprema.²⁹

²⁹ El único caso en el que se ha prohibido la impugnación de las sentencias definitivas por este medio, dentro del procedimiento de aplicación general, corresponde al reclamo judicial interpuesto contra resoluciones administrativas que imponen al reclamante una multa superior a los 10 Ingresos Mínimos Mensuales; a su respecto, el artículo 503 del Código del Trabajo hace procedente el régimen de recursos aplicable al procedimiento monitorio, en el que, a su vez, se ha vetado la procedencia del recurso de unificación de jurisprudencia.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia deberá interponerse por escrito ante la Corte de Apelaciones correspondiente, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la notificación de la sentencia que se pronunció sobre el recurso de nulidad, cumpliendo con los demás requisitos formales exigidos.³⁰ El Tribunal a quo declarará admisible el recurso sólo si se ha interpuesto dentro del plazo mencionado y dispondrá la remisión de los antecedentes a la Corte Suprema, donde la sala especializada, por la unanimidad de sus integrantes y mediante resolución fundada, podrá declarar inadmisibile el recurso por incumplimiento de los requisitos exigidos en los dos primeros incisos del artículo 483-A del Código del Trabajo. Si por el contrario, se declara admisible, se concede el término de 10 días hábiles al recurrido para que se haga parte y formule las observaciones que estime convenientes. En la vista del recurso se observarán las reglas establecidas para las apelaciones, limitándose la duración de los alegatos a 30 minutos. A continuación, en el artículo 483-C del mismo texto legal se reiteran los efectos relativos de lo resuelto por la Corte Suprema, agregando que, de acogerse el recurso, se procederá a dictar, sin nueva vista pero separadamente, la sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

Llegado a este punto, se debe tener presente que –por regla general- la interposición de este recurso no suspende la ejecución de la sentencia

³⁰ Los requisitos para interponer el recurso de unificación de jurisprudencia son los siguientes:

“1. Se interpone ante la Corte de Apelaciones respectiva para ser conocida por la Corte Suprema. 2. El plazo de interposición es de quince días contado desde la notificación de la sentencia que se recurre. 3. El recurso debe ser fundado y contener la relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones que respecto de las materias de derecho que ha sido objeto de la sentencia que impugna el que deduce el recurso emanan de los distintos fallos que se invocan como fundamento del mismo. 4. Debe acompañarse al recurso copia de las sentencias que se hacen valer y en base a cuyo contenido se busca la declaración de unificación de jurisprudencia. 5. Deducido el recurso, no puede hacerse en él ninguna modificación.”

(ACADEMIA JUDICIAL. 2008. Manual del juicio del trabajo. Santiago, LOM Ediciones. p. 169)

impugnada, es decir, aquella que resuelve el recurso de nulidad previamente interpuesto.

Sin embargo, en el artículo 483-A, inciso cuarto, del Código del Trabajo, se han contemplado dos excepciones a esta regla: se suspenderá la ejecución de la resolución impugnada cuando “*su cumplimiento haga imposible llevar a efecto la que se dicte, si se acoge el recurso*” y cuando la parte vencida exija que no se lleve a efecto la sentencia impugnada mientras no se rinda fianzas de resultas a satisfacción del Tribunal, derecho que se deberá ejercer al interponerse el recurso, mediante solicitud separada.³¹ La Corte de Apelaciones, al declarar admisible el recurso de unificación deberá pronunciarse de plano sobre esta solicitud, resolución última contra la que no procederá recurso alguno. De suspenderse la ejecución de la sentencia impugnada, la Corte de Apelaciones retendrá los antecedentes o, en su defecto, informará de la suspensión al tribunal que dictó la sentencia para evitar se dé inicio al cumplimiento forzado de la misma.

En los demás casos, la sentencia que se pronunció sobre el recurso de nulidad podrá cumplirse y, en consecuencia, podrá iniciarse la ejecución de la sentencia definitiva dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo o la sentencia de reemplazo dictada por la Corte de Apelaciones, según sea el caso, siempre y cuando éstas sean condenatorias. Sin embargo, existiendo un recurso de unificación de jurisprudencia pendiente de fallo, el carácter firme de la sentencia definitiva dependerá esencialmente de lo que resuelva la Corte Suprema.

La sentencia definitiva que se encuentra en estas condiciones (es decir, sin que esté suspendida, no obstante la interposición del recurso de unificación de jurisprudencia) constituye una resolución de aquellas que causa ejecutoria,

³¹ HUMERES Noguera, Héctor. 2009. Derecho del trabajo y de la seguridad social, tomo I, derecho individual del trabajo y procedimiento laboral. 18ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 453.

generándose así una situación análoga a los efectos generales que la interposición del recurso de casación genera sobre una sentencia civil. El cumplimiento provisional que se da en estos casos se encontrará condicionado a que se confirme dicha sentencia definitiva, al fallarse el recurso de unificación, puesto que si se revoca la misma, el Tribunal que conozca del cumplimiento correspondiente deberá dejar sin efecto lo obrado en esa etapa del juicio.³² En conclusión, la sentencia definitiva sujeta a esta “incertidumbre” no puede incluirse dentro de los títulos ejecutivos contenidos en el N° 1 del artículo 464 del Código del Trabajo (sentencias ejecutoriadas), sino que debe tenerse por reconocida dentro de aquellos títulos ejecutivos laborales contemplados, de forma genérica, en el N° 6 del mismo artículo, aun cuando esto implique que ambas –la sentencia ejecutoriada como la que causa ejecutoria- se sujeten al mismo procedimiento ejecutivo.

2. La sentencia definitiva en el procedimiento de tutela laboral.

i. Características del procedimiento de tutela laboral.

Desde que en el Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional se abordó la tutela de los derechos fundamentales, existió consenso en que, más que un procedimiento especial, lo que se requería para ello era una modalidad del procedimiento ordinario.³³ Tal propuesta se materializó, finalmente, a través de la disposición contenida en el artículo 491 del Código del Trabajo. Sin embargo, una serie de reglas especiales permiten atribuir a este

³² MATURANA Miquel, Cristián. 2012. Plazos, actuaciones judiciales, notificaciones, resoluciones judiciales y el juicio ordinario conteniendo la teoría general de la prueba. Santiago. Apuntes Facultad de Derecho, Universidad de Chile. p. 53.

³³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Ministerio de Justicia y Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2002. Bases fundamentales para la reforma de la justicia laboral y previsional. Santiago. p. 65.

procedimiento un carácter distintivo, tal como se desprende de las siguientes normas legales:

- a. El artículo 485 ha delimitado el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral. Su inciso primero señala que este procedimiento “*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*”.

A su vez, el inciso segundo añade que “*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*”.

El mismo artículo 485 precisa, a continuación, que los derechos y garantías antes mencionados se entenderán 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 represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación*”.

en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”. Lo último constituye una expresión de la garantía de indemnidad: “El trabajador no debe sufrir daños por haber exigido o tratado de exigir judicialmente sus derechos y debe quedar inmune o indemne frente a posibles represalias”.³⁴

Por lo demás, los artículos 292 y 407 del Código del Trabajo (en el texto dado por la Ley N° 20.940) señalan que el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales y las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciarán conforme al procedimiento en comento. Las mismas reglas procesales se aplicarán en la tramitación de la denuncia por infracción al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, señalado en el artículo 62 bis del Código del Trabajo.

- b. El inciso final del artículo 485 ha establecido, además, la incompatibilidad de la acción de tutela laboral con la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, debiendo en los casos pertinentes optarse entre una u otra.

El artículo 487 del Código del Trabajo, en tanto, ha precisado que este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485, prohibiendo su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos. Sin embargo, el artículo 489, inciso final, del Código del Trabajo ha tenido el efecto de derogar tácitamente la

³⁴ LANATA Fuenzalida, Gabriela. 2011. Manual de proceso laboral. 2ª ed. Santiago, Legal Publishing Chile. p. 210.

disposición del artículo 487,³⁵ al disponer que “*si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia*”.

- c. Se ha dispuesto en el artículo 488 del Código del Trabajo, que la tramitación de estas causas goce de preferencia respecto de todas las demás que se tramiten ante el mismo tribunal. Similar preferencia se aplicará al momento de resolver los recursos que se interpongan en el curso de las mismas. No obstante, dicha preferencia no se extiende a los casos señalados en el inciso final del artículo 489.
- d. El artículo 486 del Código del Trabajo indica, como únicos legitimados para impetrar la acción de tutela laboral, a los siguientes sujetos:
 - El trabajador, cuando, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral. Conforme al artículo 489, tendrá la legitimidad exclusiva cuando la vulneración de los derechos fundamentales señalados en el artículo 485 del Código del Trabajo, se hubiere producido con ocasión del despido.

³⁵ ACADEMIA JUDICIAL. 2008. Manual del juicio del trabajo. Santiago, LOM Ediciones. p. 138.

- La organización sindical, cuando concurren los mismos requisitos señalados en el artículo 486, inciso primero, del Código del Trabajo, pudiendo actuar en este caso como tercero coadyuvante o denunciante, según se haya interpuesto o no denuncia previa por alguno de sus trabajadores afiliados. También detenta la legitimidad para denunciar las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva (artículo 407, inciso segundo, del Código del Trabajo).
 - La Inspección del Trabajo, cuando en el ejercicio de sus atribuciones tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, en cuyo caso estará obligada a presentar la denuncia correspondiente, acompañando para tal efecto un informe de fiscalización. Podrá además hacerse parte en el juicio subsiguiente. Con todo, esta entidad fiscalizadora deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas. También podrá hacerse parte cuando, a solicitud del Tribunal que conoce de la acción de tutela, emita un informe sobre los hechos denunciados por el trabajador afectado o la organización sindical respectiva.
- e. Excepcionalmente, el empleador podrá accionar mediante el procedimiento de tutela laboral, cuando las infracciones por prácticas antisindicales o atentatorios contra la libertad sindical señaladas en los artículos 290 y 291 del Código del Trabajo sean cometidas por trabajadores. A su vez, el artículo 407 del mismo texto legal reconoce

expresamente el derecho del empleador para interponer la denuncia por prácticas desleales en la negociación colectiva, cuando ellas sean cometidas por los trabajadores o las organizaciones sindicales. En tales casos, el empleador se erigirá como sujeto de protección del procedimiento de tutela laboral sólo cuando el derecho vulnerado es la libertad sindical.³⁶

- f. Conforme al artículo 486, inciso final, del Código del Trabajo, la denuncia de vulneración de los derechos fundamentales deberá interponerse dentro de 60 días contados desde que ésta se produzca o desde la fecha de separación, cuando la aludida vulneración se ha producido con ocasión del despido. Este plazo de caducidad se suspenderá en la forma señalada en el artículo 168 del mismo código.
- g. El artículo 492 del Código del Trabajo faculta al juez para que, de oficio o a petición de parte, ordene, desde la primera resolución que dicte, la suspensión de los efectos del acto impugnado, cuando de los antecedentes acompañados al proceso aparezca que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles, ello bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 U.T.M., la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada; contra estas resoluciones no procederá recurso alguno. Con ello, *“el precepto consagra una verdadera cautela dentro del procedimiento cautelar, una aceptación provisional de la sentencia, desde que no cabe duda que en estos casos el objeto pedido por la denuncia coincide con el objeto de la medida”*.³⁷

³⁶ Ibid., p. 137.

³⁷ Ibid., p. 141.

h. Mediante el artículo 493 del Código del Trabajo, adquiere reconocimiento la llamada prueba indiciaria. Cada vez que el denunciante aporte antecedentes de los que resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, se radica en el denunciado la carga de explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Por lo demás, la supletoriedad de las normas contenidas en el párrafo relativo al procedimiento de aplicación general conlleva la aplicación, sin excepciones, de las normas relativas a la sentencia definitiva contenidas en dicho párrafo, en lo que se refiere a las materias a resolverse en ella, a la inmediación requerida para su dictación como requisito de validez, a su notificación, a su ejecutoria y a los recursos que proceden en su contra. Sin embargo, el párrafo relativo al procedimiento de tutela laboral también contempla disposiciones especiales referidas a la oportunidad y contenido de la sentencia definitiva, las que se abordarán en los siguientes párrafos.

ii. Oportunidad para dictar la sentencia definitiva en el procedimiento de tutela laboral.

Según lo prescrito en el artículo 494 del Código del Trabajo *“con el mérito del informe de fiscalización, cuando corresponda, de lo expuesto por las partes y de las demás pruebas acompañadas al proceso, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de décimo día”*. Agrega que *“se aplicará en estos casos, lo dispuesto en el artículo 457”*.

Así las cosas, si conforme a lo expuesto por las partes, no pudiese dictarse sentencia en la audiencia preparatoria, el juez deberá dictarla en la

audiencia de juicio o dentro de los 10 días siguientes a la celebración de ella. La remisión hecha al artículo 457 del Código del Trabajo debe entenderse entonces referida a la forma en que se notifica esta sentencia y no al plazo en que la misma debe dictarse, observándose que, para el caso del procedimiento de tutela laboral, dicho término se ha visto reducido, de los 15 días contemplados en el procedimiento de aplicación general, a sólo 10.

iii. Contenido de la sentencia definitiva dictada en el procedimiento de tutela laboral.

A consecuencia de la aplicación supletoria de las normas propias del procedimiento de aplicación general, la sentencia definitiva dictada en estos juicios deberá cumplir con los requisitos que al efecto se contemplan en el artículo 459 del Código del Trabajo.

Sin embargo, conforme al artículo 495, se han establecido además los siguientes requisitos a observarse en la parte resolutive de la sentencia definitiva:

“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”.

La misma norma agrega que “*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*”. Finalmente señala que deberá remitirse copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo, para su registro.

Las normas especiales que regulan este procedimiento también han dispuesto reglas relativas a las indemnizaciones a las que tendrá derecho el trabajador (cuestión que se verá reflejada en lo resolutivo de la sentencia), cuando la vulneración de los derechos fundamentales señalados en los incisos primero y segundo del artículo 485 se hubiere producido con ocasión de su despido. Así, según lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, el trabajador tendrá derecho al pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 162, inciso cuarto, y 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168, junto a una indemnización adicional que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 11 meses de la última remuneración mensual.

A continuación, el mismo artículo señala que, cuando el juez declare que el despido ha sido discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo, calificando ello como grave, mediante resolución fundada, se deberá conceder al trabajador afectado el

derecho a optar entre la reincorporación o las indemnizaciones aludidas en el párrafo precedente. Agrega que, en caso de optar por tales indemnizaciones, estas serán fijadas incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.

Esta última solución genera ciertos cuestionamientos. El primero es la motivación habida tras la implementación de este “derecho de opción” que parece bastante alejada de la realidad cotidiana. Ello debido a que, en situaciones tan graves como la descrita por la ley, será muy difícil sino imposible encontrar un caso en que el trabajador desvinculado considere la reincorporación como una alternativa viable. Por otra parte, deberá entenderse que, una vez dictada la sentencia, el trabajador sólo podrá manifestar su preferencia por las indemnizaciones o la reincorporación hasta antes de que ésta se encuentre firme, puesto que a contar de dicha fecha empezará a correr el plazo que el condenado tiene para cumplir la sentencia, en virtud de lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo. Entonces, si nada dice el trabajador ¿se entiende que opta por la reincorporación o las indemnizaciones?

Otro aspecto cuestionable resulta ser la tramitación incidental mediante la cual se fijan las indemnizaciones del trabajador, cuando éste ya ha optado por solicitar dicho pago. Si el despido discriminatorio se ha declarado fundadamente grave y, por tanto, no se pueden aportar más antecedentes, resulta inexplicable la necesidad de conferir traslado al empleador que ya ha sido condenado por ello en la sentencia definitiva. En ese sentido, parece evidente que, con esta tramitación incidental, se obstruye la celeridad con la que debe seguirse este tipo de juicios.

Esta anómala situación, en la que una sentencia definitiva pasa a ser complementada por una interlocutoria de primer grado, bien pudo haberse evitado si se hubiese impuesto al denunciante la obligación de ejercer el

derecho a reclamar las indemnizaciones o requerir su reincorporación en la misma demanda, quedando para la sentencia definitiva la labor de precisar las indemnizaciones y montos correspondientes, cuando el denunciante ha desechado la opción de reincorporación, dado que será en este momento cuando el juez se encuentre en condiciones óptimas para valorar las circunstancias del caso sometido a su resolución.

Finalmente cabe tener presente que, conforme a lo dispuesto en los artículos 292 y 406 del Código del Trabajo, la sentencia definitiva dictada en el procedimiento de tutela laboral podrá disponer la aplicación de multas, como sanción a las prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva, determinadas según el número de trabajadores contratados en la empresa, la cantidad de trabajadores involucrados o afiliados en la organización sindical de la que se trate y la gravedad de la práctica que se sanciona. En caso de tratarse de una reincidencia, estas multas podrán duplicarse o incluso triplicarse si se dan las condiciones señaladas en el artículo 506 del Código del Trabajo. Los dineros que por este motivo se recauden se destinarán al Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.³⁸

3. La sentencia definitiva en el procedimiento monitorio laboral.

i. Descripción del procedimiento monitorio.

Este procedimiento de carácter especial no fue considerado inicialmente en las propuestas presentadas por el Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional. Su inclusión en la Ley N°20.087 obedece a una iniciativa

³⁸ Hasta antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, las multas acá mencionadas eran destinadas a financiar el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

parlamentaria (principalmente promovida por el diputado y académico Juan Bustos) mediante la cual se buscó “*entregar un importantísimo instrumento a los trabajadores cuyos créditos son de escaso monto, así como a las trabajadoras y trabajadores amparados por el fuero que les concede el artículo 201 del Código del Trabajo, permitiéndoles obtener con celeridad el pago de lo adeudado por sus empleadores o, a lo menos, premunirse de un título ejecutivo para su cobro*”.³⁹ Su trascendencia dentro del derecho procesal nacional no ha pasado desapercibida, dado que constituye un excelente ejemplo de modernización en esta rama jurídica, al ponerse al tanto de las tendencias que, en materia de resolución de conflictos jurídicos, imperan en los países de la Unión Europea. “*Este procedimiento ha sido reconocido como uno de los grandes aportes de la reforma procesal laboral, como un avance sustantivo en la eficacia de los derechos laborales, y un mecanismo para descongestionar a los Tribunales de contiendas en las cuales lo que se discute no es la existencia del derecho, sino simplemente hay una negativa a pagar por parte del demandado, constituyéndose en un anticipo de lo que vendrá en la reforma al procedimiento civil*”.⁴⁰ A través de este procedimiento se busca evitar juicios innecesarios cuando de los antecedentes acompañados en la demanda se desprende con claridad la existencia de una deuda, respecto de la cual será improbable una oposición del deudor dentro de un proceso declarativo.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 496 del Código del Trabajo, la aplicación de este procedimiento procede:

³⁹ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley N° 20.260 [en línea] <http://www.leychile.cl/Consulta/portada_hl?tipo_norma=XX1&nro_ley=20260&anio=2016>. [consulta: 9 de febrero de 2016].

⁴⁰ PEREIRA Lagos, Rafael. 2010. El procedimiento monitorio laboral. Santiago, Legal Publishing Chile. p. 5.

- Principalmente en las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a 10 Ingresos Mínimos Mensuales (para fines remuneracionales), sin considerar los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de la sanción contemplada en el artículo 162, incisos quinto y séptimo, del Código del Trabajo (llamada Ley Bustos). Cabe agregar que inicialmente la cuantía máxima considerada para estos casos era de 8 Ingresos Mínimos Mensuales.
- Y en las contiendas referidas a la nulidad del despido por encontrarse la dependiente sujeta al fuero contemplado en el artículo 201 del mismo texto legal.

Asimismo, a propuesta de la Comisión del Trabajo del Senado, la Ley N° 20.260 dispuso la aplicación de este procedimiento a las siguientes materias:

- Los reclamos judiciales dirigidos en contra de resoluciones que, dictadas por los Inspectores del Trabajo o por los funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente, impongan al reclamante una multa cuya cuantía, a la fecha de su dictación o a la fecha en que se resuelve la reconsideración administrativa relativa a la misma, sea igual o inferior a 10 Ingresos Mínimos Mensuales (artículo 503 del Código del Trabajo).
- Y en todos aquellos casos en que, en virtud del Código del Trabajo o de otras leyes especiales, se establezca reclamación judicial en contra de resoluciones pronunciadas por la Dirección del Trabajo, distintas de la multa administrativa o de la que se pronuncie acerca de una reconsideración administrativa de multa (artículo 504 del mismo texto legal).

Como regla general, el demandante deberá, previo al inicio del juicio, interponer un reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda, entidad que, a continuación, deberá citar al reclamante y al reclamado a un comparendo con el objeto de procurar llegar a un acuerdo entre las partes. De no haber conciliación, ya sea por la inasistencia del reclamado o por la renuencia de las partes a llegar a un acuerdo, el reclamante estará en condiciones de interponer su demanda en el procedimiento monitorio. Aun cuando se ha señalado que el demandante no puede reclamar en su libelo pretensiones no incluidas en su reclamo administrativo, el criterio mayoritario en los tribunales ha sido el de aceptar materias no tratadas ante la Inspección, en consideración a que el reclamante suele concurrir a la instancia administrativa sin la asistencia de un abogado⁴¹, siempre y cuando se respete la cuantía máxima aceptada por la ley. No está demás indicar que este prerequisite de procesabilidad no se exige respecto de los litigios referidos a la nulidad del despido por infracción al fuero contemplado en el artículo 201 del Código del Trabajo ni a los reclamos judiciales contemplados en los artículos 503 y 504 del mismo texto legal. En el caso de tales reclamos, sólo se exige recurrir a tribunales dentro de los 15 días hábiles siguientes a la notificación de la resolución administrativa reclamada.

Cumplidos los requisitos formales, se dará curso a la demanda, surgiendo en este momento tres posibilidades de resolución conforme a lo dispuesto en el artículo 500 del Código del Trabajo:

- El juez podrá estimar fundadas las pretensiones del demandante y acogerá la demanda inmediatamente.

⁴¹ Ibid., p. 37.

- Podrá rechazar de plano la demanda.
- O podrá considerar que no existen antecedentes suficientes para pronunciarse en uno u otro sentido, por lo que procederá a citar a las partes a una audiencia de contestación, conciliación y prueba, la que se celebrará dentro de los 20 días siguientes a la fecha de la resolución, debiendo mediar entre la notificación y la celebración de la audiencia, a lo menos, 5 días.

Si bien la ley no lo menciona, no se ve inconveniente en acoger la demanda en forma parcial, desechando algunas pretensiones por parecer carentes de fundamentos.

El legislador permite a las partes reclamar de la resolución que acoge o rechaza de plano la demanda, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación de la misma. Atendido que este reclamo es el único medio de impugnación procedente al caso, la ausencia del mismo o su interposición extemporánea tendrán por consecuencia atribuir el carácter de sentencia firme a esta resolución.

Presentado el reclamo por alguna de las partes, el juez citará a una audiencia de contestación, conciliación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los 15 días siguientes a la presentación del reclamo. La citación deberá comunicarse a las partes conforme a las Reglas Comunes del Libro V del Código del Trabajo.

La mencionada audiencia se celebrará sólo con las partes que asistan y éstas deberán rendir en dicha oportunidad todos los medios de prueba que

consideren necesarias. El juez deberá dictar la sentencia definitiva al término de la misma.

Así las cosas, se aprecia dentro del procedimiento monitorio la existencia de dos oportunidades en las que el litigio se ve resuelto en el fondo mediante el pronunciamiento del Juez:

- a. La primera se materializa mediante la resolución que, por haberse estimado fundadas las pretensiones reclamadas, acoge inmediatamente la demanda o, por el contrario, la rechaza de plano. Esta resolución constituye, por así decirlo, una sentencia definitiva sujeta a la condición de no verse impugnada por alguna de las partes mediante el reclamo de la misma, en el plazo señalado en el artículo 500 del Código del Trabajo. Por el contrario, de interponerse el reclamo respectivo, dicha resolución carecerá de toda eficacia y no constituirá un antecedente válido del proceso al punto que en ningún caso inhabilitará al juez que la dictó para resolver el asunto nuevamente en la audiencia única contemplada para dicho caso. No obstante ello, si el reclamo fuese parcial, esta resolución adquirirá el carácter de sentencia definitiva firme en todo lo no objetado.
- b. La segunda oportunidad se verifica mediante la sentencia dictada al finalizar la audiencia única fijada en la causa, ya sea porque el magistrado inicialmente lo creyó necesario así, vista la ausencia de antecedentes suficientes, ya sea porque alguna de las partes ha ejercido el derecho a exigir un juicio oral, público y contradictorio mediante el reclamo de la resolución que acogió inicialmente la demanda o la rechazó de plano. Esta segunda resolución

constituye la sentencia definitiva propiamente tal del procedimiento monitorio por cuanto su finalidad es precisamente resolver la cuestión principal del juicio determinada por el contenido de la demanda y la contestación de la misma, acto procesal que sólo puede desarrollarse dentro de la audiencia única ya mencionada. Por tal motivo es que el legislador ha fijado sus requisitos -a diferencia de lo que ocurre con la resolución que acoge la demanda o la rechaza de plano- y ha hecho procedente su impugnación a través del recurso de nulidad.

Advertida ya la importancia que guardan estas resoluciones tan disímiles, corresponde abordar el estudio detallado de las mismas en las siguientes páginas.

ii. Resolución que acoge la demanda o la rechaza de plano.

a. Naturaleza y constitucionalidad.

Una vez interpuesta la demanda, el tribunal procederá a realizar una revisión de los aspectos formales a los que está sujeta la acción del demandante, conforme a las normas que se contienen en el párrafo referido al procedimiento de aplicación general. En ese sentido, constatará el cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo 446, relativos al contenido del libelo y el aporte de los antecedentes que dan cuenta del reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo, en los casos que resulte necesario (requisito imprescindible para dar curso al juicio mediante este tipo procedimiento). El Tribunal, deberá además constatar su competencia para conocer del asunto y verificar que la acción se ha interpuesto dentro de los plazos señalados en los artículos 168, 201 y 503 del Código del Trabajo, ello según el artículo 447 del

mismo texto. Deberá igualmente asegurarse de que la demanda se refiera a las materias pertinentes y que la cuantía de las prestaciones reclamadas y de las multas impugnadas no supere el máximo legal. De advertirse que la demanda no cumple con los aspectos señalados, el tribunal no dará curso a la misma. Esta última resolución, que recae en aspectos netamente formales e implica dar término al juicio o, al menos, suspender el curso del mismo mientras no se subsanen ciertos defectos apreciados en la demanda, no puede confundirse con la resolución regulada en el artículo 500 del Código del Trabajo, debido a que nunca se pronuncia sobre el fondo de las pretensiones del demandante.

Si, por el contrario, la demanda ha sorteado esta revisión de forma, el juez podrá acogerla total o parcialmente si estima fundadas las pretensiones contenidas en ella o, en caso contrario, podrá rechazarla de plano. Esta resolución implica necesariamente un pronunciamiento sobre el fondo de la demanda.

La naturaleza de esta última resolución parece algo difusa. No puede decirse que constituya una sentencia interlocutoria: la finalidad de la resolución que acoge o rechaza la demanda es pronunciarse sobre las pretensiones planteadas por el demandante y no resolver un mero incidente. Es, en tal sentido, suficiente por sí misma y no busca preparar una sentencia posterior dentro del juicio monitorio. Por lo demás, aun cuando puede establecer derechos para el demandante, tales derechos se encuentran condicionados al ejercicio del reclamo que pueda interponerse contra la resolución misma. Si bien lo parece por mucho, puesto que se pronuncia sobre el asunto principal contenido en la demanda, tampoco puede atribuírsele el carácter de sentencia definitiva por cuanto el legislador no le ha dado el mismo tratamiento. La omisión de requisitos formales similares a los exigidos en la sentencia definitiva y la implementación de un mecanismo especial de impugnación (distinto al

recurso de nulidad) apuntan en dicho sentido. Es en consideración a tales reservas que parece acertado concluir que la resolución analizada participa de una naturaleza sui géneris, dado que asumirá el rol de sentencia definitiva firme sólo si a su respecto no se opone el reclamo señalado en el artículo 500, inciso segundo, del Código del Trabajo.

Por otra parte, esta resolución ha sido objeto de notorias críticas que apuntan en ella la existencia de una infracción del derecho constitucional al debido proceso y, particularmente, al derecho de defensa. En respuesta a tales observaciones, se ha señalado que la función jurisdiccional mantiene en estos casos su apego a los derechos constitucionales cuando acoge la demanda sin escuchar previamente al demandado. *“La tranquilidad para el Juez debe estar dada porque el demandado tiene la posibilidad de oponerse sin invocar ningún fundamento, siendo éste el mecanismo de protección de que dispone el requerido. El Juez entonces que acoge la demanda, con mínimos elementos de convicción, traspasa al presunto deudor, la carga de analizar el título invocado, las pruebas de que dispone el demandante, y éste evaluará entonces si existe efectivamente la deuda, y existen los medios de prueba para acreditarlos ante el Tribunal. Dependiendo de su análisis, el demandado decidirá racionalmente si ejerce su derecho de oponerse o reclamar de la resolución o simplemente paga o se expone a la ejecución forzada del crédito”*.⁴² Se ha dicho que en este caso no existe una omisión al derecho de defensa porque la decisión manifestada de esta forma es sólo provisoria ya que el demandado cuenta, una vez notificado de la resolución que acoge la demanda, con el derecho a controvertir lo reclamado por el demandante, exigiendo un juicio oral, público y contradictorio. Si no lo hace, se entiende que renuncia a ejercer su derecho a juicio. Con ello se desincentiva a los deudores laborales inescrupulosos, se obtiene un ahorro de recursos del Estado, los jueces se avocan con mayor

⁴² Ibid., p. 12.

detención en el estudio de los conflictos jurídicos reales y se revaloriza socialmente la función del Poder Judicial.⁴³

b. Criterios a considerar en su dictación.

Se ha señalado en el artículo 500 del Código del Trabajo que, en estos casos, el magistrado “*deberá considerar, entre otros antecedentes, la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparecencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado*”. Si bien tales directrices parecen obligatoriamente aplicables a la valoración que los magistrados deben hacer en esta instancia, no puede concluirse que dichos criterios sean los únicos a los cuales se pueda recurrir; así se desprende de la mención a los “*otros antecedentes*” que se contiene en el artículo 500.

Respecto del primero de estos criterios, “*la complejidad del asunto*”, se ha señalado que su procedencia no parece acertada cuando lo verdaderamente relevante es el mérito de los antecedentes que se aportan junto a la demanda, la claridad, consistencia y suficiencia de ellos, de tal manera que motiven racionalmente en el Juez la decisión de acoger o rechazar la demanda.⁴⁴

Se debe considerar además que la “*comparecencia de las partes en la etapa administrativa*” (mal llamada así porque en el procedimiento monitorio – desarrollado íntegramente en la sede judicial- no existe una etapa de esta naturaleza) sólo podrá ser valorado en relación a la comparecencia del demandado, puesto que para el demandante consiste en un requisito sin el cual no puede impetrar su acción por medio de este procedimiento. Sin embargo, se

⁴³ Ibid., p. 9.

⁴⁴ Ibid., p. 59.

ha dicho que *“la asistencia o no del empleador no debiera ser un factor determinante, toda vez que el juez resuelve con el mérito de los antecedentes de la demanda, y difícilmente la rebeldía en sede administrativa puede significar un reconocimiento, y la asistencia un rechazo, de las pretensiones del trabajador, toda vez que una consecuencia de ese tipo es de derecho estricto y la ley ha debido regularlo expresamente, como ocurre en el caso de la contestación de la demanda cuando no se niegan expresamente los hechos de la demanda, o en la confesional al no comparecer o dar respuestas evasivas”*.⁴⁵

Finalmente no se advierte la finalidad del criterio referido a *“la existencia de pagos efectuados por el demandado”* al momento de acoger o rechazar la demanda. *“Si las prestaciones fueron pagadas, por cierto la demanda deberá ser rechazada. Si no han sido pagadas, dependerá de los antecedentes y la convicción que de ellos adquiriera el juez si acoge o rechaza la demanda, pero no del hecho de la ausencia de pago. Y si el empleador pagó algo de lo que debía, ¿constituiría una suerte de atenuante de responsabilidad frente al resto de la deuda? Una respuesta afirmativa sería bastante absurda y carente de todo fundamento”*.⁴⁶ Resulta, por otra parte, que su consideración como parámetro decisivo puede incluso generar más obstáculos que ventajas: se ha indicado que la existencia de pagos podría conllevar un desincentivo a celebrar conciliaciones en sede administrativa, por la aprensión de los reclamados de que con ello se presuma el reconocimiento de la existencia de una relación laboral con el reclamante.

c. Contenido de la resolución que acoge la demanda o la rechaza de plano.

⁴⁵ Ibid., p. 60.

⁴⁶ Ibid., p. 60.

A pesar de la importancia que esta resolución puede llegar a alcanzar, el legislador omitió regular su contenido. En tales condiciones, bien podría concluirse que, en consideración a la eventual función de sentencia definitiva que ella puede desempeñar, el magistrado deberá cumplir con todos los requisitos que contempla el artículo 459 del Código del Trabajo. Sin embargo esta conclusión no parece acertada si se considera que la sentencia definitiva dictada en la audiencia única celebrada en este procedimiento sólo debe cumplir los requisitos señalados en los N^{os} 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo antes mencionado.

No obstante el vacío legal anotado, parece de vital importancia el cumplimiento de ciertas enunciaciones mínimas, desde la perspectiva de quién, al momento de recurrir ante el órgano jurisdiccional, persigue la materialización de un título ejecutivo. En tal sentido, parece aconsejable que esta resolución, cuando acoge total o parcialmente la demanda, contenga al menos las menciones señaladas en los N^{os} 1, 2, 6 y 7 del artículo 459 del Código del Trabajo.

En lo concerniente a estos puntos, vale reiterar lo ya dicho al momento de analizar la sentencia definitiva dictada en el procedimiento de aplicación general. Con estos requisitos mínimos se logra configurar un título ejecutivo perfecto, en el que se individualiza al acreedor y al deudor así como los montos adeudados, sin necesidad de complementar el mérito de dicha resolución recurriendo al estudio de otras piezas del proceso, tales como la demanda y sus documentos.

d. Notificación.

Habiéndose acogido o rechazado la demanda en esta primera resolución de fondo, la notificación de la misma resulta ser de absoluta trascendencia. Será mediante dicho acto que las partes se encontrarán en condiciones de evaluar lo resuelto por el magistrado, en relación a sus intereses y pretensiones, y sopesar las ventajas que acarreará la impugnación de ésta a través del reclamo que contempla el artículo 500, inciso segundo, del Código del Trabajo.

En estos casos habrá de distinguirse entre la notificación al demandante y la notificación al demandado: al primero de ellos se le notificará por el estado diario o por alguna de las formas especiales que haya señalado conforme a lo dispuesto en el artículo 442 del Código del Trabajo. En cuanto al demandado, el mismo artículo 500 dispone su notificación “*conforme a las reglas generales*”. De ello se desprende que su notificación deberá efectuarse personalmente o en la forma subsidiaria contemplada en el artículo 437 del Código del Trabajo, cuando a su respecto se verifiquen los requisitos de hecho exigidos en la ley, por el receptor judicial o por el funcionario notificador. Por lo demás, la notificación deberá incluir copia íntegra de la resolución y de la demanda sobre la que se pronunció.

La correcta notificación a las partes, y principalmente al demandado, constituye en sí la manifestación más evidente del debido proceso. Es mediante este acto que se garantiza el derecho a una correcta defensa, no tanto sobre lo expresado en la demanda sino respecto de lo resuelto por el juez. Por ello es que el legislador ha dispuesto que en la notificación se haga constar los efectos que producirá la falta de reclamo, advirtiendo sobre el carácter definitivo y firme que la resolución asume de no ser impugnada en la forma y en la oportunidad correspondiente.

- e. El reclamo y la ejecutoria de la resolución que acoge la demanda o la rechaza de plano.

Notificada la resolución que acoge o rechaza la demanda de plano, las partes sólo podrán reclamar de ella dentro de los 10 días hábiles siguientes, sin que sea procedente ningún otro recurso. Así aparece señalado en el inciso segundo del artículo 500 del Código del Trabajo. Cabe agregar que, por ser la regla general en nuestra legislación, el plazo señalado es de carácter individual. La ley ha dispuesto además que este medio de impugnación sea ejercido tanto por el demandante como por el demandado, atendidas las posibilidades de que se acoja la demanda en forma íntegra, en forma parcial o simplemente sea desestimada en su totalidad.

Si el reclamo interpuesto por el demandado apunta a sólo algunos de los aspectos dirimidos en la resolución que acoge la demanda, el Código del Trabajo señala que se dará inicio a la ejecución de oficio, por el Tribunal correspondiente, de aquella parte de la resolución que se encuentra firme por no haber sido objeto de impugnación y respecto de la cual no se haya acreditado su cumplimiento dentro de los 5 días siguientes a la certificación de ejecutoria (artículo 500, inciso final). Se entiende en todo caso que la misma regla ha de aplicarse para el evento de que sólo el demandante sea quien reclame de la resolución en forma parcial y el demandado no ejerza el mismo derecho. En ese supuesto, deberá procederse igualmente según lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

El reclamo interpuesto por las partes no requiere de fundamentación puesto que la ley no lo ha exigido expresamente. Será entonces suficiente que se interponga dentro de plazo y con patrocinio de abogado, según lo exige el artículo 434 del Código del Trabajo, para que el Tribunal proceda a citar a la

audiencia única.⁴⁷ Lo anterior contribuye a dar al reclamo una naturaleza particular: en ningún caso puede entenderse que corresponde a la contestación de la demanda (la instancia para ello se verifica en la audiencia única fijada con motivo del reclamo). Se ha indicado que correspondería a un tipo de recurso de reposición especial.⁴⁸ Sin embargo, la ausencia de fundamento y particularmente el hecho de que, a través de su interposición, el Tribunal sólo tenga como opción citar a la audiencia única, impide entenderlo como un recurso procesal; en estos últimos, la posibilidad de acoger o rechazar la revisión solicitada siempre queda entregada a la potestad del órgano jurisdiccional competente. Por todo lo anterior es que parece correcto definirlo como una forma especial de impugnación destinada a impedir que la resolución quede firme y a reconducir el procedimiento a un juicio controversial.⁴⁹

Si bien el legislador no lo indicó de manera expresa, la sola interposición del reclamo dentro de plazo significará la extinción jurídica de la resolución que acoge la demanda o la rechaza de plano, con lo que su contenido no será vinculante para el juez que resuelva el litigio en la audiencia única. Eventualmente esta resolución subsistirá en todo aquello que, de manera clara, no haya sido objeto de reclamo y sólo en dicha parte se le podrá tener como sentencia definitiva firme.

Como efecto contrario, si ninguna de las partes ejerce este derecho a reclamo en la oportunidad correspondiente, la resolución adquirirá, de forma íntegra, el carácter de firme, desempeñando el rol de sentencia definitiva. De haber acogido la demanda, constituirá un título ejecutivo cuyo cumplimiento se sujetará a las normas que se estudiarán en el Capítulo IV. En esta hipótesis, y

⁴⁷ Ibid., p. 63.

⁴⁸ SILVA Montes, Rodrigo. 2009. Manual de procedimiento laboral. 3ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 51.

⁴⁹ ACADEMIA JUDICIAL. 2008. Manual del juicio del trabajo. Santiago, LOM Ediciones. p. 127.

respondiendo a una necesidad de certeza jurídica, corresponderá al Tribunal certificar de oficio la ejecutoria de la resolución, tal como lo dispone el artículo 462 del Código del Trabajo.

iii. La sentencia definitiva propiamente tal.

a. Oportunidad y casos en los que procede su dictación.

De haberse citado a las partes a la audiencia de contestación, conciliación y prueba que aparece establecida en el artículo 500, inciso quinto, el Juez deberá dictar la sentencia definitiva al término de la misma. Excepcionalmente, y mediante resolución fundada, el juez podrá dictar sentencia hasta en un plazo de 3 días de terminada la audiencia, cuando se trate de causas de interés colectivo o causas que presenten mayor complejidad. En dicho caso, la sentencia se notificará en la forma prevista en el artículo 457, inciso primero, del Código del Trabajo.

Asimismo, se debe recordar que dicha audiencia sólo se celebrará en dos circunstancias:

1. Cuando el Juez, en su primera resolución y previa revisión de los aspectos formales que se requieran para dar curso a la demanda, considere que los antecedentes acompañados al libelo del demandante no son suficientes para que acoger inmediatamente las pretensiones del actor o para rechazarlas de plano. En este caso, la audiencia deberá realizarse dentro de los 20 días siguientes a la resolución que la ordena. Conforme a lo dispuesto en los artículos 440 y 442 del Código del Trabajo, el demandante deberá ser notificado de esta resolución por carta certificada o

mediante la forma electrónica u otra que haya señalado para tales efectos. La notificación al demandado, por ser la primera a su respecto, deberá ser personal o conforme a lo dispuesto en el artículo 437 del Código del Trabajo. Deberán mediar a lo menos 5 días entre estas notificaciones y la celebración de la audiencia.

2. Cuando las partes hayan reclamado de la resolución que acoge o rechaza la demanda de plano, dentro del término y con las formalidades ya vistas anteriormente. En estos casos, el Juez sólo podrá citar a la audiencia única, la que deberá realizarse dentro de los 15 días siguientes a la presentación del reclamo. La resolución que cita a esta audiencia se notificará al demandante y al demandado que ha comparecido en autos, por carta certificada o por la forma electrónica u otra que hayan señalado para tales efectos. De encontrarse el demandado en rebeldía, deberá ser citado por cédula, atendida la aplicación supletoria del artículo 48 del Código de Procedimiento Civil. En última instancia, si habiendo comparecido el demandado, éste no ha señalado un domicilio conocido y ha omitido indicar una forma alternativa de notificación, deberá tenersele por notificado a través del Estado Diario.

b. Contenido y notificación.

Según dispone el artículo 501 del Código del Trabajo, la sentencia definitiva deberá contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 de su artículo 459. No parece necesario reproducir lo ya dicho sobre estos requisitos al estudiar la sentencia definitiva dictada en el procedimiento de aplicación general, las conclusiones vertidas en dicha oportunidad son plenamente aplicables a la sentencia definitiva del procedimiento monitorio. Sin

embargo, cabe indicar que la omisión que se hace, en la sentencia definitiva, de la síntesis de los hechos y las alegaciones de las partes así como del análisis de toda la prueba rendida, de los hechos que se estimen probados y del razonamiento que conduce a dicha conclusión bien puede transformarse en un obstáculo a la posibilidad de impugnar dicha sentencia a través del recurso de nulidad laboral. Y es que si la sentencia omite el contenido señalado en el número 4 del artículo 459 del Código del Trabajo, será virtualmente imposible interponer un recurso de nulidad fundado en la infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Con el objeto de salvar esta incongruencia, por propia iniciativa de algunos tribunales, se ha incorporado en la redacción de la sentencia el razonamiento que han seguido para la valoración de la prueba y para dar por acreditados ciertos hechos.⁵⁰ En su defecto, suelen dejar constancia de ello en el registro de la audiencia que se ha implementado en los juicios laborales, por mandato del artículo 425 del Código del Trabajo.

Finalmente, la sentencia definitiva dictada en la audiencia única se entenderá notificada a las partes desde el momento de su dictación, aun cuando ellas no hayan comparecido a dicha audiencia (artículo 426 del Código del Trabajo).

c. Recursos procedentes y ejecutoria de la sentencia definitiva propiamente tal.

El artículo 502 del Código del Trabajo señala a grandes rasgos el régimen de recursos aplicable en los juicios tramitados mediante el procedimiento monitorio. De dicha norma se desprende que la sentencia definitiva es

⁵⁰ PEREIRA Lagos, Rafael. 2010. El procedimiento monitorio laboral. Santiago, Legal Publishing Chile. pp. 71 y 72.

impugnable sólo mediante el recurso de nulidad que se contempla en los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo. Además, como lo indica claramente el ya mencionado artículo 502, se ha vedado la posibilidad de recurrir de unificación de jurisprudencia. No está de más recordar que tampoco será procedente el recurso de nulidad contra la sentencia definitiva de este procedimiento, dictada con motivo de haberse acogido un recurso de nulidad interpuesto precedentemente. Así lo dispone el artículo 482, inciso final, del Código del Trabajo.

4. Sentencias interlocutorias que establecen derechos permanentes.

i. Concepto de derechos permanentes.

Tal como se indicó al abordar los requisitos comunes a toda sentencia, sólo las interlocutorias que establecen derechos permanentes pueden ser susceptibles de cumplirse mediante un procedimiento ejecutivo. Esto tiene su razón en el alcance que debe darse a la expresión “*derechos permanentes*” que encierra la definición legal de este tipo de resoluciones.

En palabras de don Guillermo Oliver Calderón, derecho permanente, “*es aquel que, después de ser adquirido por alguna de las partes, al fallarse un incidente a su favor, subsiste indefinidamente en el tiempo, sin que su existencia se agote al finalizar el procedimiento en el que nace, mediante sentencia definitiva o un equivalente jurisdiccional*”.⁵¹ Por lo tanto, si tales derechos permanentes declarados a favor de una de las partes tienen como efecto correlativo una obligación recaída en la otra, es lógico entender que la misma pueda servir de título para incoar un procedimiento ejecutivo.

⁵¹ OLIVER Calderón, Guillermo. 2004. Sentencia interlocutoria y derechos permanentes. Santiago, LexisNexis Chile. p. 97.

ii. Requisitos.

Aun cuando el legislador no ha detallado los requisitos que la sentencia interlocutoria debe cumplir para que se considere título ejecutivo laboral, este tipo de resoluciones podrá perseguirse ejecutivamente, mediante los procedimientos contenidos en el Código del Trabajo, cuando:

- a. Haya sido dictada en juicios relativos a las materias señaladas en los artículos 420 y 421 del Código del Trabajo. En virtud del principio por el cual lo accesorio sigue la suerte de lo principal, toda interlocutoria que resuelva un incidente formulado en esos litigios participará de la misma naturaleza. En el presente caso, dichas interlocutorias no sólo se restringen a las dictadas en procedimientos de cognición (es decir, de aplicación general, de tutela laboral o monitorio) sino también incluyen a las dictadas en los juicios ejecutivos laborales y de seguridad social.
- b. Al fallar el incidente sobre el cual recae, establece derechos permanentes a favor de una de las partes e impone, como contrapartida, a la vencida una obligación de dar, hacer o no hacer. Cabe advertir en este punto que los derechos permanentes establecidos en la interlocutoria y sus obligaciones correlativas no encontrarán necesariamente su fuente en el derecho laboral sustantivo, dado que usualmente derivan de la relación procesal existente entre los litigantes en los procedimientos laborales, tal como se aprecia cuando se impone a alguno de ellos el pago de ciertos honorarios o las costas del juicio. Sobre esta última obligación, resulta necesario tener en cuenta lo dispuesto en el

artículo 445 del Código del Trabajo. Dicha norma señala, en su inciso primero, que *“en toda resolución que ponga término a la causa o resuelva un incidente, el juez deberá pronunciarse sobre el pago de las costas del procedimiento, tasando las procesales y regulando las personales, según proceda”*.

- c. Se encuentre firme o ejecutoriada. Este requisito, común a toda sentencia que constituya título ejecutivo, se encuentra ligado a las normas relativas a los recursos procedentes a su respecto en los procedimientos de cognición laboral. En dichos procedimientos debemos distinguir, ya no entre interlocutorias de primera y segunda clase, sino entre las que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación y aquellas que no produzcan estos efectos.

Según el artículo 475 del Código del Trabajo, aquellas interlocutorias que no pongan término al juicio o no hagan imposible su continuación podrán impugnarse mediante el recurso de reposición. En estos casos, el plazo para interponer el recurso mencionado estará determinado por la oportunidad en que se haya dictado la resolución impugnada. Si la sentencia ha sido dictada en audiencia, la reposición deberá interponerse verbalmente, inmediatamente de pronunciada, debiendo resolverse el recurso en el acto. Si por el contrario, la interlocutoria ha sido dictada fuera de audiencia, el recurso de reposición deberá interponerse dentro de tercero día de notificada la resolución a impugnarse, a menos que dentro de dicho término tenga lugar una audiencia, en cuyo caso deberá interponerse a su inicio y resolverse en dicho acto.

Las interlocutorias que ponen término al juicio o hacen imposible su continuación sólo podrán ser impugnadas mediante el recurso de apelación; así lo señala el artículo 476 del Código del Trabajo. La norma mencionada no ha indicado el plazo dentro del cual deberá interponerse este recurso. En virtud de lo dispuesto en el artículo 474 del mismo texto legal, que hace aplicable supletoriamente las disposiciones contenidas en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil, sólo se podrá apelar dentro de los 5 días siguientes a la notificación de este tipo de resoluciones, ya sea que se hayan dictado en audiencia o fuera de ella.

En consecuencia, se entenderán ejecutoriadas estas sentencias interlocutorias cuando, según sus efectos y la oportunidad en que fuesen dictadas, hayan transcurrido los plazos para interponer los recursos correspondientes sin que los mismos se hayan interpuestos por las partes o, cuando habiendo sido interpuestos, se les haya notificado la resolución que los resuelve, por el mismo tribunal que pronunció la sentencia impugnada, en el caso de la reposición, o se les notifique el decreto que manda cumplir lo resuelto por la Corte de Apelaciones, en el caso de la apelación.

La situación antes descrita no es aplicable, en todo caso, a los juicios ejecutivos de carácter laboral, regulados en el Código del Trabajo a partir del artículo 463 en adelante. En ese sentido, los artículos 470 y 472 han restringido el recurso de apelación a la resolución que se pronuncia sobre las excepciones opuestas al cumplimiento de la sentencia, sin que el legislador haya establecido el medio destinado a impugnar las interlocutorias que pudiesen dictarse en este tipo de juicios. Tal situación ¿impide impugnar

estas sentencias de manera absoluta y, en consecuencia, adquieren el carácter firme desde que se notifican?, o por el contrario ¿implica que ellas sean impugnables mediante el recurso de reposición, aun cuando este medio de impugnación no es procedente según las reglas supletorias del Código de Procedimiento Civil? Si bien la práctica judicial parece inclinarse por esta última opción, se hace necesario un pronunciamiento legal destinado a aclarar este punto.

Las mismas interrogantes se advierten además en los procedimientos ejecutivos de de carácter previsional. Al respecto, la Ley N° 17.322, en su artículo 8°, ha declarado apelables sólo la sentencia definitiva de primera instancia, la resolución que declara negligencia en el cobro, señalado en su artículo 4° bis, y la resolución que se pronuncia sobre la medida cautelar dispuesta en su artículo 25 bis, omitiendo aclarar la forma en que las demás sentencias interlocutorias podrán ser impugnadas.

- d. Se haya dado cumplimiento a los presupuestos señalados en el artículo 462 del Código del Trabajo: una vez firme la sentencia interlocutoria dictada en los procedimientos cognitivos laborales (la norma no distingue entre sentencias definitivas o interlocutorias), se deberá certificar dicha circunstancia, de oficio, por el tribunal. De no acreditarse su cumplimiento dentro del término de 5 días, se dará inicio a su ejecución, de oficio por el tribunal, de conformidad al procedimiento contemplado en el Código del Trabajo para el cumplimiento de las sentencias.

CAPITULO III

OTROS TITULOS EJECUTIVOS

A. La transacción.

1. Aspectos generales.

Según lo señalado en el artículo 2.446 del Código Civil, *“la transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual”*.

A su vez, don Ramón Meza Barros ha señalado como elementos característicos de la transacción:

- a. La existencia de un derecho dudoso. Esta incertidumbre debe ser así atribuida por las partes al momento de celebrar la transacción. Por ello, el artículo 2.446, inciso segundo, del Código Civil señala que no es transacción la simple renuncia *“de un derecho que no se disputa”*. A consecuencia de ello, el artículo 2.455 del mismo texto declara nula la transacción celebrada cuando el litigio se ha terminado por sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada, y las partes o alguna de ellas no haya tenido conocimiento de ello al tiempo de transigir.

- b. La existencia de concesiones mutuas formuladas por las partes. Si es sólo uno de los contratantes quien efectúa la concesión se estaría dando cuenta de una simple renuncia a un derecho y no una transacción

propiamente tal. No se exige que las concesiones sean de la misma magnitud.⁵²

En consideración a estas características, el autor antes citado ha definido la transacción como “*un contrato en que las partes, sacrificando parte de sus pretensiones, ponen fin a un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual*”.⁵³

Asimismo, se ha señalado que el contrato de transacción es consensual, bilateral y oneroso.

- Consensual, puesto que, para que se perfeccione, la ley no ha exigido ninguna forma externa.
- Bilateral, como consecuencia de las concesiones recíprocas que se hacen las partes. Las obligaciones originadas de estas concesiones pueden ser de diversa índole y consistir en prestaciones de dar, hacer o no hacer.
- Oneroso, atendido que cada parte hace sacrificios en provecho del otro. Las prestaciones resultantes determinarán si el contrato será conmutativo o aleatorio.⁵⁴

Por otra parte, en el ámbito del derecho procesal, la transacción también constituye “*un medio auto compositivo de carácter extrajudicial, bilateral y no*

⁵² MEZA Barros, Ramón. 2004. Manual de derecho civil, de las fuentes de las obligaciones, tomo I. 8ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 391.

⁵³ Ibid., p. 392.

⁵⁴ Ibid., p. 392.

*asistido, destinado a precaver un litigio eventual o a poner término a un litigio pendiente, haciéndose las partes concesiones reciprocas”.*⁵⁵

2. Concepto de transacción laboral.

La transacción es un contrato de innegable aplicación en todas las ramas del derecho privado, siempre que su procedencia no se oponga a las normas propias dadas en cada una de ellas. Por lo demás, cada vez que la transacción se manifieste en el marco propio de estas áreas jurídicas, la misma adoptará ciertos caracteres distintivos que la harán identificable con ellas.

En el ámbito laboral, la regulación que el Código del Trabajo hace del contrato de transacción se reduce a su mención en el artículo 464 -relativo a los títulos ejecutivos- y a su inclusión dentro de las excepciones a oponerse en los juicios ejecutivos laborales. Es evidente entonces que, en este caso, surgirá la interrogante sobre qué se entiende por transacción laboral y cuáles son los requisitos propios para hacerla valer como un título cuyo cumplimiento deba ser perseguido a través de los juicios ejecutivos laborales.

Extrapolando ciertas características especiales (derivadas del derecho del trabajo) en los aspectos generales de toda transacción, parece posible definir a la transacción laboral como un *“contrato en que las partes de una relación laboral ya concluida, sacrificando parcialmente sus pretensiones relativas a un derecho laboral disputado, terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual, debiendo suscribirse por escritura pública para ser invocado como título ejecutivo laboral”.*

⁵⁵ MATURANA Miquel, Cristián. 2009. Introducción al derecho procesal, la jurisdicción y la competencia. Santiago. Apuntes Facultad de Derecho, Universidad de Chile. p. 17.

3. Requisitos.

Conforme a la definición formulada se pueden desprender los siguientes requisitos para que la transacción se constituya en título ejecutivo laboral:

- a. Que el contrato de transacción sea celebrado entre quienes estuvieron vinculados por un contrato laboral.

Cabe tener presente que el Código del Trabajo, en su artículo 3°, se ha encargado de precisar que empleador es *“la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”*. De igual manera, señala que trabajador es *“toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”*.

También estarán autorizados para celebrar este contrato –en representación del empleador- el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de dicha parte, tal como se señala en el artículo 4° del Código del Trabajo.

No se advierten inconvenientes en aceptar que quienes transijan sean, por una parte, el trabajador y, por la otra, la empresa principal (dueña de la obra o faena) o la empresa usuaria de servicios transitorios, cuando la empresa contratista o la empresa de servicios transitorios, respectivamente, no se encuentren dispuestas a celebrar un contrato de este tipo; las primeras pueden tener un genuino interés en evitar o concluir juicios en los que puedan resultar condenadas por el incumplimiento de las obligaciones laborales en las que

pueda haber incurrido el empleador directo del trabajador, en virtud de lo dispuesto en los artículos 183-B, 183-D y 183-AB del Código del Trabajo.

Se encontrarán igualmente legitimados para transigir los herederos del trabajador fallecido, siempre que el o los derechos sobre los que recae la transacción cumplan con los requisitos que abordaremos a continuación.

b. Que exista un derecho dudoso o discutido.

Tal como se señaló previamente, éste es un aspecto característico de toda transacción y significará la diferencia suscitada entre un trabajador y su empleador, en torno a una relación jurídica determinada. Implicará el reclamo de la titularidad, por parte de uno de ellos, de un derecho subjetivo, y la reticencia o negativa a reconocer, por el otro, la existencia de tal derecho, su alcance o la condición de sujeto pasivo que le imputa la contraparte.

c. Que ese derecho dudoso sea de carácter laboral.

No basta con que la transacción se celebre entre quienes han estado vinculados por un contrato de trabajo. Lo que verdaderamente otorga un carácter laboral a este contrato es la naturaleza misma del derecho dudoso o discutido entre ellos. Y es que el mencionado derecho subjetivo debe encontrarse amparado por la legislación laboral.

Para tales efectos, entenderemos por derecho subjetivo *“el poder o facultad otorgado o reconocido por el derecho objetivo a la voluntad de la persona para que, a fin de satisfacer sus propios intereses jurídicamente*

*protegidos, haga u omite algo o exija a los demás una determinada conducta”.*⁵⁶

A su vez, el carácter laboral de un derecho subjetivo radicará en el hecho de ser otorgado o reconocido por el derecho objetivo laboral, por cuanto esta rama “*se ocupa de regular tuitivamente la situación de las personas naturales que obligan, de modo total o parcial, su capacidad de trabajo, durante un período apreciable de tiempo, a un empleo señalado por otra persona, natural o jurídica, que remunera los servicios*”.⁵⁷

d. Que la relación laboral entre trabajador y empleador haya concluido.

Esto deriva del carácter irrenunciable de los derechos laborales, principio que se encuentra reconocido en el artículo 5º, inciso segundo, del Código del Trabajo: “*Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo*”.

Se ha señalado que esta irrenunciabilidad tiene una doble fundamentación:

- Por una parte, un fundamento de carácter jurídico-público, con la que, a través de las leyes laborales, se pretende establecer condiciones mínimas satisfactorias para proteger la vida y salud del trabajador, así como la de sus familiares. Ejemplo de ello son las normas relativas a la jornada laboral, descansos y otros. Por lo demás, la vigencia de estas normas repercute en beneficio de toda la sociedad, promoviendo la percepción de justicia dentro de ella.

⁵⁶ VODANOVIC H., Antonio. 2006. Manual de derecho civil, tomo I, parte preliminar y general. 4ª ed. Santiago, LexisNexis. p. 173.

⁵⁷ THAYER, William y NOVOA, Patricio. 2011. Manual de derecho del Trabajo, tomo I, generalidades, derecho colectivo del trabajo. 5ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 31.

- Por otra, encuentra su justificación en una función tutelar: la irrenunciabilidad impide que la autonomía de la voluntad de las partes anule la aplicación del derecho del trabajo, reemplazando íntegramente sus normas por aquellas derivadas de los acuerdos celebrados entre el trabajador y el empleador.⁵⁸

Es en virtud de esta irrenunciabilidad que las partes de una relación laboral vigente se encuentran impedidos de celebrar un contrato de transacción por cuanto, atendida la necesidad de efectuar concesiones recíprocas, ello significará para el trabajador la renuncia a obtener íntegramente el cumplimiento del derecho subjetivo que le reconoce el ordenamiento jurídico laboral. Tal como se ha dicho, *“el criterio doctrinario que se impuso en definitiva, y acogido por nuestra jurisprudencia, es que no puede renunciarse, ni transigirse, un derecho laboral en el momento de la celebración del negocio jurídico y durante toda la vigencia del vínculo laboral, pero se admite la transacción o renuncia una vez expirada la relación de trabajo”*.⁵⁹

- e. Que existan concesiones recíprocas.

Tal como se mencionó, la existencia de concesiones recíprocas entre las partes constituye la esencia del contrato de transacción. En el ámbito laboral, estas concesiones suelen manifestarse en la constitución de una obligación a favor de quien a su vez se desiste, total o parcialmente, del derecho que reclama. De no mediar estas concesiones en la transacción, todo acuerdo recaído sobre un derecho reclamado y destinado a evitar su reconocimiento a

⁵⁸ THAYER, William y NOVOA, Patricio. 2011. Manual de derecho del Trabajo, tomo III, derecho individual del trabajo. 5ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 22.

⁵⁹ Ibid., p. 22.

través del proceso implicará su renuncia y la correlativa remisión de lo adeudado.⁶⁰

f. Que haya sido celebrado por escritura pública.

El Código del Trabajo, en el artículo 464, numeral 2, señala que la transacción tendrá valor de título ejecutivo cuando cumpla “*con las formalidades establecidas en la ley*”. Puesto que el contrato de transacción se perfecciona por el sólo consentimiento de las partes, la mención de las formalidades que exige el Código del Trabajo no puede entenderse referida a su constitución; la reducida normativa laboral no ha alterado su naturaleza consensual. Consecuentemente, ha de concluirse que estas formalidades se refieren a los requisitos externos que el mencionado contrato debe cumplir para que tenga mérito ejecutivo, lo que desde ya parece algo confuso si se tiene en cuenta que la transacción nunca ha sido título ejecutivo por sí misma.

Lo que sucede es lo siguiente: como bien se sabe, cuando hablamos de título ejecutivo nos estamos refiriendo al documento en el que consta un derecho indubitado y no al contrato o fuente desde el cual emana. Al ser aplicables sobre dicho instrumento las disposiciones contenidas en el Código de Procedimiento Civil (por remisión expresa del artículo 473 del Código del Trabajo), la transacción sólo constituirá título ejecutivo cuando conste en alguno de los documentos que el legislador señala en el artículo 434 de dicho Código, y siendo entre éstos la copia de escritura pública el único medio por el cual las partes pueden dar fe de su celebración, forzosamente habrá de concluirse que la transacción laboral ha de constar por escritura pública.

⁶⁰ MEZA Barros, Ramón. 2004. Manual de derecho civil, de las fuentes de las obligaciones, tomo I. 8ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 391.

- g. Que en ella conste la existencia de una obligación pendiente de cumplirse.

No podrá cumplirse ejecutivamente la transacción suscrita mediante escritura pública, cuando las partes han dejado constancia en ella del cumplimiento, en el acto, de las obligaciones a las que se comprometieron en virtud de las concesiones recíprocas. Por el contrario, será necesario que en el referido contrato existan obligaciones respecto de las cuales no se haya dejado constancia de su cumplimiento o se haya expresamente diferido para un momento posterior a la celebración de la transacción.

B. La conciliación.

1. Definición y carácter laboral.

La conciliación, en términos generales, se define como el "*medio autocompositivo de carácter judicial, bilateral y asistido, destinado a poner término a un litigio pendiente*";⁶¹ también se le ha señalado como el "*acto jurídico procesal bilateral en virtud del cual las partes, a iniciativa del juez que conoce de un proceso, logran durante su desarrollo ponerle fin por mutuo acuerdo*".⁶² A su vez, para que la conciliación pueda constituir un título ejecutivo laboral, deberá haberse celebrado ante un tribunal que se encuentre conociendo de alguna de las materias señaladas en el artículo 420 del Código del Trabajo, con exclusión de aquella señalada bajo la letra d), por corresponder dicha materia a juicios ejecutivos en los que no se ha contemplado la posibilidad de conciliar. Esta circunstancia será la que dará a la conciliación su

⁶¹ MATURANA Miquel, Cristián. 2009. Introducción al derecho procesal, la jurisdicción y la competencia. Santiago. Apuntes Facultad de Derecho, Universidad de Chile. p. 23.

⁶² COLOMBO Campbell, Juan. 1997. Los actos procesales, tomo II. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 414.

naturaleza propiamente laboral. Por ello, y a diferencia de lo que ocurre con la transacción y el avenimiento, la conciliación es objeto de una regulación algo más extensa en el Código del Trabajo, estableciendo su oportunidad, su valor jurídico e incluso las reglas destinadas a su cumplimiento forzado.

En su génesis, al juez de la causa le corresponde asumir un papel activo. El Código del Trabajo, en su artículo 453, N° 2, señala que *“terminada la etapa de discusión, el juez llamará a las partes a conciliación, a cuyo objeto deberá proponerles las bases para un posible acuerdo, sin que las opiniones que emita al efecto sean causal de inhabilitación”*. Este llamado deberá versar sobre algunas o todas las pretensiones y contrapretensiones que comprenden el litigio; sin embargo, genera dudas la posibilidad de extender este acuerdo sobre materias distintas a las debatidas.

2. Llamado a conciliación en los procedimientos laborales.

El legislador ha dispuesto que esta gestión se efectúe en todos los procedimientos declarativos que se han establecido en el Libro V del Código del Trabajo. Sin embargo, la oportunidad en la que se hace el llamado a conciliación dependerá del tipo de procedimiento que se trate.

Así, en el procedimiento de aplicación general y en el procedimiento de tutela laboral, el llamado a conciliación se practicará en la audiencia preparatoria, una vez terminada la etapa de discusión. Así lo contempla, como regla general, el ya mencionado artículo 453 del Código del Trabajo.

En cambio, el llamado a conciliación en el procedimiento monitorio tendrá un carácter marcadamente eventual. En su caso, la posibilidad de conciliar estará condicionada a la citación que el juez haga a las partes para concurrir a

la audiencia única, la que será procedente en los casos en que se estime necesario celebrarla o cuando alguna de las partes haya interpuesto el reclamo concedido en el artículo 500 del Código del Trabajo. De realizarse la audiencia única, el llamado a conciliación se efectuará una vez contestada la demanda, esto aun cuando el inciso quinto del artículo 500 parece indicar un orden distinto, al señalar que dicha audiencia está destinada a la conciliación, contestación y prueba.

3. Limitaciones al llamado a conciliación.

Puesto que en la audiencia preparatoria puede verificarse el allanamiento del demandado, y que, en tal caso, el Código del Trabajo estima la resolución que fija los hechos sobre los cuales existe conformidad como una sentencia ejecutoriada, no será necesario llamar a conciliación si el allanamiento ha sido total. Si, por el contrario, el allanamiento ha sido parcial, este llamado a conciliar sólo se extenderá a las pretensiones que aún se encuentren sujetas a controversia entre las partes. La misma regla se hace aplicable en la audiencia única del procedimiento monitorio, según lo prescrito en el artículo 432, inciso segundo, del Código del Trabajo.

Asimismo, con el objeto de asegurar la protección efectiva de los derechos fundamentales vulnerados, conforme a lo dispuesto en el artículo 495 del Código del Trabajo, el juez -al momento de llamar a conciliación en el procedimiento de tutela laboral- deberá abstenerse de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva denunciada.

Por otra parte, el juez que dirija el llamado a conciliación deberá tener especial cuidado de no afectar los derechos que pudiesen corresponder al trabajador, cuando la relación laboral habida entre demandante y demandado

aún se encuentra vigente. No está de más recordar que, conforme a lo dispuesto en el artículo 5° del Código del Trabajo, los derechos laborales son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo.

4. Personas habilitadas para conciliar.

Es evidente que quienes pueden conciliar son las partes que litigan en juicio, ya sea personalmente o a través de sus representantes legales. El Código del Trabajo ha innovado en esta materia al disponer en su artículo 426, inciso segundo, que si las partes optan por concurrir a las audiencias por intermedio de mandatario convencional, éste se entenderá de pleno derecho facultado para transigir, ello sin perjuicio de la asistencia de los mandatarios judiciales con los que cuenten las partes, quienes sólo podrán celebrar este contrato procesal, si se encuentran expresamente facultados para ello, conforme a lo dispuesto en el artículo 7°, inciso segundo, del Código de Procedimiento Civil.

Sin embargo, la regla contenida en el artículo 426 del Código del Trabajo sólo resulta aplicable a los procedimientos de aplicación general y de tutela laboral. En lo que dice relación con el procedimiento monitorio, el legislador decidió modificar el criterio adoptado, al exigir que, para conciliar en la audiencia única, todo mandatario deba estar expresamente facultado para transigir. Así aparece prescrito en el artículo 501 del Código del Trabajo.

5. Valor y requisitos de forma.

La conciliación constituye, tanto en el derecho procesal civil como en el Derecho Procesal Laboral, un equivalente jurisdiccional puesto que se estima como sentencia firme para todos los efectos legales, generando el efecto de

cosa juzgada. En consecuencia, el acta en la que conste la conciliación constituirá el título ejecutivo correspondiente. El Código del Trabajo, en el ya mencionado artículo 453, N° 2, señala que *“producida la conciliación, sea esta total o parcial, deberá dejarse constancia de ella en el acta respectiva, la que suscribirán el juez y las partes, estimándose lo conciliado como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales”*. De lo anterior, cabe concluir que, como requisito de forma, tanto las partes como el juez deberán suscribir el acta correspondiente, a diferencia de lo que sucede en la conciliación regulada en el artículo 267 del Código de Procedimiento Civil, en que la firma de los litigantes no es obligatoria.

6. Normas relativas a su cumplimiento.

Al tratar la conciliación parcial, el Código del Trabajo, en el mismo artículo 453 N°2, se ha limitado a señalar que *“se tramitará separadamente, si fuere necesario, el cobro de las sumas resultantes”*. Con ello, el legislador ha querido hacer aplicable el mismo criterio dispuesto para el caso de la sentencia dictada con motivo del allanamiento parcial, permitiendo, así, que quien vea incumplidos sus créditos constituidos en la conciliación parcial, solicite el cumplimiento forzado de los mismos sin tener que esperar la dictación de la sentencia definitiva recaída sobre lo no conciliado. Dado que se le ha estimado legalmente como sentencia ejecutoriada, no existe obstáculo alguno en que la ejecución de la conciliación parcial se ajuste a las normas sobre cumplimiento de sentencias firmes, contenidas en el Código del Trabajo.

De haberse extendido la conciliación a todas las materias debatidas, se pondrá término al juicio de cognición. En este caso, el Código del Trabajo no ha hecho mención alguna acerca de lo que a continuación deba obrarse, pero en virtud de su ya mencionado carácter de equivalente jurisdiccional, y siguiendo

una lógica similar a la expuesta en el párrafo precedente, ha de concluirse que, a su respecto, también deberán aplicarse las normas sobre cumplimiento de sentencias firmes.

C. El avenimiento.

1. Definición.

La ley no ha definido lo que se entiende por avenimiento. En palabras de don Raúl Espinoza Fuentes, es “*el acuerdo producido entre los litigantes y aprobado por el juez, sobre la forma de poner término al litigio.*”⁶³ El mismo autor ha señalado la gran similitud que guarda con la transacción: ambos contratos suponen un acuerdo destinado a poner fin a un litigio. No obstante ello, dos diferencias fundamentales permiten distinguir uno del otro: primero, la transacción siempre es extrajudicial, mientras que el avenimiento se produce siempre ante el tribunal que conoce del juicio; segundo, la transacción puede abarcar derechos que no son materia de un juicio, cuando mediante ella se pretende precaver un litigio eventual. Por el contrario, el avenimiento sólo puede versar sobre los derechos controvertidos en el juicio en relación al cual se celebra.

2. Carácter laboral del avenimiento.

Al igual que en los casos de la transacción y la conciliación, resulta evidente que no todo avenimiento puede tenerse por título ejecutivo laboral y sujetarse a las reglas contenidas en el Código del Trabajo para su cumplimiento forzado. La circunstancia distintiva que hace del avenimiento un título laboral

⁶³ ESPINOSA Fuentes, Raúl. 1997. Manual de procedimiento civil, el juicio ejecutivo. 10ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 26.

radica en la naturaleza del juicio en el que se celebra: ya sea ante un Juzgado de Letras del Trabajo o ante un Juzgado de Letras con competencia en lo Civil, dicho proceso deberá siempre versar sobre alguna de las materias que el legislador ha precisado en el artículo 420 del Código del Trabajo, con la salvedad de su literal d) relativa a los juicios ejecutivos (lo que no obsta que las partes, en este tipo de juicios, puedan llegar a un acuerdo en la forma de pago, pacto que, como se verá, el legislador ha querido sujetar a reglas especiales).

La normativa laboral propiamente referida a este contrato es particularmente sucinta. El Código del Trabajo sólo se limita a reconocerlo como título ejecutivo, en su artículo 464, N°2, (junto a la transacción y la conciliación), siempre que cumpla con las formalidades exigidas por la ley. Esto último constituye una remisión tácita a los requisitos que el Código de Procedimiento Civil contempla, para dicho contrato, en su artículo 434.

3. Requisitos como título ejecutivo.

Tal como se mencionó, el Código del Trabajo, en su artículo 464, exige el cumplimiento de las formalidades establecidas en la ley para que el avenimiento pueda ser invocado como título ejecutivo. También se señaló que, en lo relativo a dichas formalidades, habrá de estarse a lo dispuesto en las normas contenidas en el Código de Procedimiento Civil, aplicables al caso en virtud de la remisión hecha a dicho texto por el artículo 473 del Código del Trabajo. A consecuencia de ello, resultará que, para que el avenimiento constituya título ejecutivo laboral, habrán de concurrir los requisitos de fondo y de forma que a continuación se señalan:

- a. Deberá consistir, como requisito de fondo, en un acuerdo entre quienes litigan, destinado a poner término a un proceso de carácter

laboral, en determinadas condiciones. Al ser un contrato, el avenimiento deberá reunir para su validez todos los requisitos que las leyes exigen y deberá contener una obligación de dar, hacer o no hacer, ya que ésta es una condición común a todos los títulos ejecutivos.⁶⁴

- b. En conformidad a lo dispuesto en el artículo 434, N° 3, del Código de Procedimiento Civil, el avenimiento celebrado por las partes deberá ser pasada ante el tribunal competente. Será competente para tales efectos, el Juzgado de Letras del Trabajo o el Juzgado de Letras con competencia en lo Civil que conoce del litigio laboral en el que incide el avenimiento.

Se ha señalado que bastaría con la sola presentación del avenimiento en el proceso, existiendo constancia de su agregación material en el expediente para tener por cumplido este requisito. Sin embargo, se ha indicado por el profesor Juan Colombo Campbell que el requisito en estudio no puede tenerse por cumplido con la sola agregación material del avenimiento y la resolución del tribunal que lo tiene presente; en su opinión, el juez competente deberá dictar una resolución que tenga por aprobado el avenimiento, esto con la finalidad de controlar la disponibilidad de los derechos objeto de tal contrato. Agrega además que el juez podrá negar su aprobación al avenimiento cuando éste verse sobre derechos indisponibles, al no estar obligado, en ese caso, a aceptarlo como un equivalente jurisdiccional que ponga término al litigio.⁶⁵

⁶⁴ Ibid., p. 27.

⁶⁵ JUICIO EJECUTIVO, panorama actual. 1995. Por Juan Colombo Campbell, Hugo Pereira Anabalón, Raúl Tavorari Oliveros, Patricio Valdés Aldunate, Cristián Maturana Miquel. Santiago, Editorial Jurídica ConoSur Ltda. pp. 18 y 19.

Si bien dicha tesis no es compartida por toda la doctrina, parece imprescindible atribuir al tribunal la carga de aprobar los avenimientos que se presentan en los juicios laborales: aun cuando en sólo una ocasión el Código del Trabajo ha impuesto expresamente al juez laboral la obligación de controlar el contenido de los pactos a los que puedan llegar las partes (al prohibir, en su artículo 495, la autorización de cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva denunciada), la necesidad de garantizar una efectiva aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, parece ser motivo suficiente para adoptar la posición por la que se manifiesta el profesor Colombo. Si, por el contrario, el Juzgado de Letras del Trabajo se limitase a tener por presentado el avenimiento sin efectuar una revisión previa del mismo, su gestión estaría infringiendo los principios formativos contemplados en el Libro V del Código del Trabajo, particularmente aquel referido al impulso procesal de oficio, al prescindir de las facultades entregadas a la judicatura laboral para adoptar las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento.

- c. Conforme al mismo artículo 434, N° 3, del Código de Procedimiento Civil, el acta del avenimiento debe estar autorizado por un ministro de fe o por dos testigos de actuación. Lo normal será que las partes opten por solicitar la autorización del ministro de fe del tribunal: si el juicio laboral es conocido por un Juzgado de Letras con competencia en lo Civil, será el secretario del tribunal quién cumpla esa labor. Si por el contrario, el litigio es conocido por un Juzgado de Letras del Trabajo, dicha función corresponderá al jefe de la unidad administrativa que tenga a su cargo la administración de

causas del respectivo juzgado, ello conforme a lo dispuesto en el artículo 418 del Código del Trabajo y a lo prescrito en el artículo 389 G del Código Orgánico de Tribunales.

D. El finiquito.

1. Concepto y naturaleza.

Conforme a una definición dada por los profesores William Thayer y Patricio Novoa, el finiquito, es *“el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las excepciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra”*.⁶⁶

Por su parte, don Luis Lizama Portal ha señalado que el finiquito es el *“acto jurídico bilateral celebrado por las partes de un contrato de trabajo –con motivo de la terminación del mismo- en el que dejan constancia del cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato y de las eventuales excepciones o reservas que sea del caso acordar”*.⁶⁷

⁶⁶ THAYER, William y NOVOA, Patricio. 2010. Manual de derecho del Trabajo, tomo IV, derecho individual del trabajo y derecho procesal del trabajo. 5ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 60.

⁶⁷ LIZAMA Portal, Luis. 2003. Derecho del Trabajo. Santiago, LexisNexis. p. 215.

La doctrina ha reconocido que *“en cuanto acto jurídico representa una convención, y frecuentemente, es de carácter transaccional”*.⁶⁸ En lo relativo a su poder liberatorio, *“el finiquito, ha dicho la jurisprudencia, legalmente celebrado, tiene la misma fuerza legal que una sentencia ejecutoriada, produce como efecto poner término a la relación laboral y esta terminación es de un alcance tal que no es dable a las partes hacer revisar con posterioridad ninguna pretensión que dimanare del contrato fenecido. Un juez no puede hacer distingos en cuanto a los efectos mismos del finiquito”*.⁶⁹ Su carácter extintivo alcanza no sólo aquellas obligaciones que expresamente se mencionan cumplidas en el finiquito. En tal sentido, la jurisprudencia administrativa ha resuelto que *“un finiquito de contrato de trabajo, en el cual se deja expresa constancia que nada se adeuda por ningún concepto al trabajador, celebrado con las formalidades legales, produciría efecto liberatorio respecto del pago de las asignaciones que le hubiere correspondido al dependiente, aun cuando no se haga alusión explícita a su pago efectivo”*.⁷⁰ En concordancia con lo anterior, también ha señalado que *“la Dirección del Trabajo se encuentra impedida legalmente de entrar a pronunciarse sobre una materia en la cual ha incidido finiquito de contrato de trabajo, sin reservas de derechos”*.⁷¹

Aun cuando, por regla general, el objetivo primordial del finiquito es dar constancia del pago de las obligaciones que se encontraban pendientes de cumplirse al término del contrato de trabajo, esta convención podrá adquirir mérito ejecutivo cuando en el finiquito se deje constancia, mediante la correspondiente cláusula pactada de común acuerdo, de que tales obligaciones no han sido pagadas total o parcialmente, al momento de celebrarse por las

⁶⁸ THAYER, William y NOVOA, Patricio. 2010. Manual de derecho del Trabajo, tomo IV, derecho individual del trabajo y derecho procesal del trabajo. 5ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 60.

⁶⁹ Ibid., p. 60.

⁷⁰ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen 876/32, de 02.03.2005.

⁷¹ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen 3747/137, de 16.08.2004.

partes. La situación antes descrita encuentra su reconocimiento expreso en el artículo 177, inciso final, de Código del Trabajo: *“El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él”*.

2. Características del finiquito.

Advertimos en el finiquito, como título ejecutivo, las siguientes características:

- Es un título ejecutivo especial, dado que su contenido, los requisitos que se hacen necesarios para que adquiera mérito ejecutivo, la forma en que su ejecución se llevará a cabo e incluso la publicidad a la que se encuentra sujeto, están reglados exclusivamente en el Código del Trabajo. Por lo mismo, participa además del carácter de título ejecutivo propiamente laboral.

- Es un título ejecutivo de carácter convencional. El contenido del finiquito, legalmente celebrado es resultado del consentimiento alcanzado libre y espontáneamente por las partes, especialmente en lo relativo a las cláusulas en las que se deja constancia de la existencia de obligaciones que no han sido pagadas al momento de su suscripción. Si bien, en su constitución, algunos terceros específicamente señalados en la ley cumplen la función de ministros de fe, con el objeto de garantizar el consentimiento válidamente otorgado, éstos en ningún caso inciden en el contenido de esta convención.

- Es, por regla general, un título perfecto. Lo usual será que la obligación contraída por el empleador se exprese en términos monetarios. Sin embargo no puede descartarse que, en virtud de la naturaleza transaccional que pueda tener el finiquito, lo adeudado sea el valor de una especie debida que no exista en poder del deudor o la cantidad de un género determinado; en tales casos se hará necesario llevar a cabo la gestión preparatoria de valuación reglada en el Código de Procedimiento Civil.
- Es un título ejecutivo autosuficiente. Su ejecución se puede llevar a cabo sin necesidad de recurrir a otro título ejecutivo que lo complemente.
- Tanto el documento original como su copia autorizada pueden ser invocados para requerir la ejecución de las obligaciones contenidas en ellos. Así resulta de lo dispuesto en el artículo 177, inciso final del Código del Trabajo. Al haberse omitido su mención en el artículo 464 N° 3 del mismo texto legal, entendemos que la copia autorizada del finiquito encuentra su reconocimiento, como título ejecutivo laboral, a través del numeral 6 del último artículo mencionado. Dicha copia deberá ser otorgada por el mismo ministro de fe ante el cual se suscribió el finiquito respectivo.

3. Requisitos del finiquito como título ejecutivo.

- a. El finiquito, junto con la renuncia y el mutuo acuerdo, debe constar por escrito.

El finiquito es un acto solemne, puesto que debe constar por escrito y ser firmado por ambas partes. Conforme a lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo, este instrumento debe ser otorgado por el empleador, por lo que su contenido será propuesto por este último.

- b. El finiquito debe ser otorgado por el empleador dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la relación laboral.

El plazo mencionado se encuentra contemplado en el artículo 177, inciso primero, del Código del Trabajo, conforme a la modificación introducida en él por la Ley N° 20.684.

- c. Debe quedar constancia en él que las obligaciones derivadas de la relación laboral no serán pagadas al momento de su suscripción.

El artículo 177 del Código del Trabajo obliga poner a disposición del trabajador el pago de las sumas reconocidas en dicho instrumento, dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la relación laboral. Sin embargo, para que el finiquito pueda adquirir carácter ejecutivo, las partes, de común acuerdo, deberán diferir el pago aludido para una fecha posterior al de la suscripción de esta convención. Lo usual es que el empleador se comprometa a pagar las obligaciones reconocidas en una o más cuotas. Las sumas adeudadas comprenderán no sólo las indemnizaciones y compensaciones por feriado a las que pudiera tener derecho el trabajador con motivo de la terminación del contrato, sino además todas las remuneraciones que se le adeudaren, conforme a lo dispuesto en el artículo 63 bis del Código del Trabajo.

- d. El finiquito debe ser suscrito por el trabajador y el empleador.

Así se señala en el artículo 464, N° 3, del Código del Trabajo. La ausencia de firma de alguna de las partes impedirá atribuir mérito ejecutivo al finiquito. En lo concerniente al empleador, éste podrá ser representado tanto por el mandatario convencional que haya designado para tales efectos o *“por cualquiera de las personas comprendidas en la presunción de derecho del artículo 4º, inciso primero, del Código del Trabajo”*.⁷²

- e. Los finiquitos así suscritos por el trabajador y el empleador deben ser *“autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral”* (artículo 464, N° 3, del Código del Trabajo).

Esto último contrasta con lo expresado en el artículo 177 del mismo texto legal; en dicha norma se impone al ministro de fe la obligación de dejar constancia de la ratificación que el trabajador hace del finiquito otorgado por el empleador. En ese sentido, se ha estimado que los ministros de fe actuantes *“deben estampar en el mismo finiquito la expresión ratificar o cualquiera otra que denote la aprobación del trabajador respecto del contenido del instrumento”*.⁷³ Sin dicha ratificación, el finiquito no podrá ser invocado por el empleador, lo que constituye en definitiva *“una norma de tutela en beneficio del trabajador”*.⁷⁴ No obstante ello, la falta de ratificación no afectará en caso alguno el carácter ejecutivo del finiquito, en tanto éste se encuentre autorizado por los ministros de fe señalados en el artículo 177 del Código del Trabajo, bastando, en consecuencia, que el ministro requerido deje constancia de que el finiquito ha sido efectivamente firmado por quienes aparecen suscribiéndolo.

⁷² GAMONAL Contreras, Sergio y GUIDI Moggia, Caterina. 2015. Manual del contrato de trabajo. 4ª ed. Santiago, Legal Publishing Chile. p. 376.

⁷³ THAYER, William y NOVOA, Patricio. 2010. Manual de derecho del Trabajo, tomo IV, derecho individual del trabajo y derecho procesal del trabajo. 5ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 61.

⁷⁴ ACADEMIA JUDICIAL. 2008. Manual del juicio del trabajo. Santiago, LOM Ediciones. p. 178.

Sin embargo, como lo usual será que el finiquito, más que autorizado, se encuentre ratificado por el trabajador (puesto que no parece muy lógico que éste acceda a que su firma sea autorizada y, al mismo tiempo, se niegue a ratificar su contenido), se hace necesario formular algunas precisiones relativas a dicha ratificación.

Según lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo, el finiquito debe ser firmado por el trabajador en conjunto con el presidente del sindicato al que se encontraba afiliado o el delegado del personal o sindical que hubiese sido su representante.⁷⁵ El mismo artículo señala que si dicho instrumento no fuere firmado por los representantes antes señalados, deberá ser ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo. Agrega que también podrán actuar como ministros de fe, para tales efectos, “*un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente*”. En concordancia con lo dispuesto en el artículo 464, N° 3, del Código del Trabajo, son estos mismos funcionarios, incluido el inspector del trabajo, quienes se encuentran facultados para autorizar las firmas de un finiquito.

Asimismo, cabe tener presente que, producto de las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.844, el artículo 177 del Código del Trabajo, en sus incisos 3°, 4°, 5° y 6°, ha impuesto a estos ministros de fe el deber de requerir al empleador la acreditación del pago de las cotizaciones para el fondo de pensiones, de salud y cesantía, a través de la correspondiente documentación, en forma previa a la ratificación del finiquito por parte del trabajador que ha sido despedido por alguna de las causales señaladas en el artículo 162, inciso quinto, del Código del Trabajo.⁷⁶

⁷⁵ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen 876/32, de 02.03.2005.

⁷⁶ El texto de los incisos 3°, 4°, 5° y 6° del artículo 177 del Código del Trabajo, después de la modificación introducida en la Ley N° 19.844, es el siguiente: “*En el despido de un*

Finalmente, no será necesaria la ratificación del finiquito en los contratos de duración no superior a 30 días, salvo que se prorrogaren por más de 30 días o que, vencido cualquiera de estos plazos, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

4. Efectos del acuerdo de fraccionamiento en cuotas.

Como se ha explicado, para que se den los presupuestos necesarios a toda ejecución, las partes –de mutuo acuerdo- deberán expresar en el finiquito que las obligaciones reconocidas en dicha convención han quedado pendientes de pago, dejando el cumplimiento de las mismas para un momento posterior, ya sea que ello se verifique en un solo acto o mediante un número determinado de cuotas. Reconociendo la validez de tales estipulaciones, el artículo 177 del Código del Trabajo, en su inciso primero, ha sujetado dichos pactos a las reglas contenidas en los artículos 63 bis y 169 del mismo texto.

trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. Con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales.

Los organismos a que se refiere el inciso precedente, a requerimiento del empleador o de quien lo represente, deberán emitir un documento denominado “Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas”, que deberá contener las cotizaciones que hubieran sido pagadas por el respectivo empleador durante la relación laboral con el trabajador afectado, certificado que se deberá poner a disposición del empleador de inmediato o, a más tardar, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la fecha de recepción de la solicitud. No obstante, en el caso de las cotizaciones de salud, si la relación laboral se hubiera extendido por más de un año el certificado se limitará a los doce meses anteriores al del despido.

Si existen cotizaciones adeudadas, el organismo requerido no emitirá el certificado solicitado, debiendo informar al empleador acerca del período al que corresponden las obligaciones impagas e indicar el monto actual de las mismas, considerando los reajustes, intereses y multas que correspondan.

Si los certificados emitidos por los organismos previsionales no consideraran el mes inmediatamente anterior al del despido, estas cotizaciones podrán acreditarse con las copias de las respectivas planillas de pago”.

Al respecto, el artículo 63 bis establece que: *“En caso de término del contrato de trabajo, el empleador estará obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador en un solo acto al momento de extender el finiquito. Sin perjuicio de ello, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las remuneraciones adeudadas y dicho pacto se regirá por lo dispuesto en la letra a) del artículo 169”*.

En lo pertinente, el artículo 169 -al establecer las reglas a observarse en los despidos fundados en el artículo 161, inciso primero, del Código del Trabajo- ha dispuesto en su letra a) que *“las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa”*.

En consecuencia, el finiquito en el que se pacte el pago de las remuneraciones o indemnizaciones correspondientes en una o más cuotas, sólo podrá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo, particularmente ante un inspector de dicha institución, dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la relación laboral. En este punto, ya no resultaría suficiente la simple autorización de las firmas por parte de alguno de los demás ministros de fe señalados en el artículo 177 del Código del Trabajo. Las cuotas fijadas en dicho instrumento deberán consignar los intereses y reajustes del período respectivo, sujetándose a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del mencionado código. El finiquito así ratificado, generará un importante efecto: su incumplimiento hará procedente la cláusula legal de aceleración dispuesta en el artículo 169, letra a) del Código del Trabajo, respecto de las cuotas que aún no se hayan devengado, como si se tratara de una obligación de plazo vencido, y se sancionará al empleador con una multa administrativa determinada en virtud del

artículo 506 del código laboral, atendido que tal incumplimiento no se encuentra sujeto a una sanción especial. En tal sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo, mediante el dictamen 5599/128, del 7 de diciembre de 2005, y particularmente a través del dictamen 3866/42, del 7 de octubre de 2013.

Ahora bien, imaginemos que el trabajador y el empleador han autorizado el finiquito que contiene el acuerdo de pago en una o más cuotas, ya no ante un inspector del trabajo sino ante alguno de los demás ministros de fe que señala el artículo 177 del Código del Trabajo. Si dicho finiquito ha cumplido con los requisitos que se indicaron como necesarios para que adquiriera fuerza ejecutiva, no se advierte cómo la circunstancia anotada podría alterar tal calidad. No obstante ello, parece admisible concluir que la falta de ratificación ante un inspector del trabajo afectará el alcance dado originalmente por las partes al acuerdo de pago en cuotas. Sobre el particular, los dictámenes mencionados en el párrafo precedente resultan esclarecedores. En lo relativo a este tipo de acuerdos, el dictamen 3866/42 señala que *“de haberse ratificado ante un ministro de fe que no sea dicho Inspector (sic), ello no podría eximir al empleador de la obligación de pagar los beneficios considerados en el finiquito en un solo acto”*. En el mismo sentido se pronuncia el dictamen 5599/0128.

En tales condiciones, el finiquito autorizado por un ministro de fe distinto al inspector del trabajo, deja al trabajador en condiciones de exigir el pago del total adeudado aún antes del vencimiento de la primera cuota pactada, por cuanto el acuerdo de voluntades relativo a este punto carecería de validez. En este caso, el pacto de fraccionamiento en cuotas sólo tendría por efecto dar cuenta del no pago de las obligaciones que, conforme a las normas ya reseñadas, se hacían exigibles desde la suscripción del finiquito por ambas partes. Por otra parte, el incumplimiento de este tipo de finiquitos no podrá dar lugar a la aplicación de la cláusula legal de aceleración contemplada en el artículo 169, letra a), del

Código del Trabajo (sanción que, como se puede apreciar, resulta intrascendente) ni hará procedente la aplicación de las multas contempladas en el artículo 506 del mismo texto.

5. Otras normas relativas al finiquito.

El artículo 163 bis del Código del Trabajo, introducido por la Ley N° 20.720, dispuso que el contrato de trabajo termine en caso que el empleador sea sometido a un procedimiento concursal de liquidación.

En lo concerniente al finiquito a suscribirse por aplicación de dicha causal, la misma norma ha indicado, en su numeral 5, que el liquidador deberá poner a disposición del trabajador dicho documento a lo menos 10 días antes de la expiración del período de verificación ordinaria de créditos que establece la Ley N° 20.720. El finiquito suscrito por el trabajador se entenderá como antecedente documentario suficiente para justificar un pago administrativo. En este caso, el finiquito deberá ser autorizado por un Notario Público o un Inspector del Trabajo, aun cuando las cotizaciones previsionales no se encontraren pagadas.

Acto seguido, el artículo 163 bis contempla las siguientes reglas:

- El finiquito así suscrito se entenderá como suficiente verificación de los créditos por remuneraciones, asignaciones compensatorias e indemnizaciones que consten en dicho documento.
- Si el trabajador hiciere reserva de acciones al suscribir el finiquito, la verificación o pago administrativo estará limitada a las cantidades aceptadas por el trabajador, y

- Cualquier estipulación que haga entender que el trabajador renuncia total o parcialmente a sus cotizaciones previsionales se tendrá por no escrita.

Concluye dicha norma estableciendo la obligación del liquidador de reservar fondos, si los hubiere, respecto de aquellos finiquitos no suscritos por los trabajadores o no acompañados por el liquidador al tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación dentro de los 2 días siguientes a su suscripción, por un período de 30 días contado desde la fecha en que el correspondiente finiquito fue puesto a disposición del respectivo trabajador.

Finalmente, no está de más recordar que el Código del Trabajo, en su artículo 9, ha impuesto al empleador la obligación de mantener en el lugar de trabajo, o en un lugar fijado con anterioridad y previamente autorizado por la Inspección del Trabajo, un ejemplar, firmado por las partes, del finiquito en que conste el término de la relación laboral.

E. Acta de comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo.

1. La Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo encuentra su marco regulatorio en el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 30 de mayo de 1967. Dicho cuerpo legal parte señalando, en su artículo 1°, que *“la Dirección del Trabajo es un Servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría de Trabajo”*.

A continuación, el mismo artículo 1° pasa a precisar las funciones que dicho servicio desempeña, expresando que *“le corresponderá particularmente,*

sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales les encomienden:

- 1) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;*
- 2) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;*
- 3) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;*
- 4) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen, y*
- 5) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo”.*

Para el ejercicio de sus funciones, “la Dirección del Trabajo cuenta con las Direcciones Regionales e Inspecciones Provinciales y Comunales, las que practican visitas periódicas a las industrias, al comercio y la agricultura, y ante quien se realiza la primera gestión en caso de surgir dificultades en la aplicación de la legislación social o en la terminación de un contrato de trabajo”.⁷⁷

Con el objeto de velar por la correcta aplicación de las leyes laborales y de concretar las acciones que resulten necesarias para la prevención y solución de los conflictos derivados de las relaciones laborales, se ha contemplado la existencia, en cada Inspección del Trabajo, de una Unidad de Conciliación

⁷⁷ HUMERES Noguera, Héctor. 2009. Derecho del trabajo y de la seguridad social, tomo I, derecho individual del trabajo y procedimiento laboral. 18ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 84.

Individual, integrada por funcionarios llamados conciliadores y destinada a llevar a cabo los procedimientos administrativos que se hagan necesarios para obtener un avenimiento del conflicto sometido a su conocimiento.

En este punto se hace necesario advertir la importancia que esta gestión guarda con el eventual ejercicio de las acciones judiciales que pudiesen corresponder al trabajador o afectado que requiere la intervención de la Inspección del Trabajo. Tal como se vio unas páginas atrás, será necesario recurrir a esta instancia administrativa como paso previo a la judicialización del conflicto mediante el procedimiento monitorio, cuando la cuantía de lo demandado no supera el máximo señalado en el artículo 496, inciso primero, del Código del Trabajo.

2. El procedimiento administrativo de conciliación individual.

Requerida la intervención de la Unidad de Conciliación Individual, mediante la interposición del reclamo presentado por el trabajador, deberá darse curso al procedimiento administrativo diseñado en conformidad a las directrices dispuestas por la Dirección del Trabajo en la Orden de Servicio N° 4, de 12 de junio de 2002,⁷⁸ relativa a las Bases de Funcionamiento del Sistema de Conciliación Individual, y las normas especiales que el Código del Trabajo contempla en lo pertinente.

Según señala la misma Orden de Servicio N° 4, la conciliación individual consiste en un método de solución del conflicto producido entre el trabajador y el empleador, al momento del término de la relación laboral. El mismo cuerpo

⁷⁸ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Orden de Servicio N° 4, Establece Bases de Funcionamiento del Sistema de Conciliación Individual. [en línea] <http://www.dt.gob.cl/transparencia/Orden_de_Servicio_No_4_12.06.2002_CONCILIACION.pdf>. [consulta: 15 de marzo de 2016].

normativo establece que el procedimiento correspondiente habrá de guardar necesariamente las siguientes fases:

- a. La recepción del reclamo administrativo. El reclamo consiste en el ejercicio de la acción administrativa deducida por el ex trabajador del sector privado, quien pone en conocimiento de la Dirección del Trabajo, la circunstancia de haber expirado su contrato, requiriendo la intervención del Estado con el propósito de obtener la solución de prestaciones cuyo pago se pretende. En el acto se deberá dejar constancia escrita del mismo y se citará al reclamante a una audiencia de conciliación para un día y hora determinados.

- b. La notificación al reclamado: según lo señalado en el artículo 497, inciso tercero, del Código del Trabajo, la citación al comparendo de conciliación se hará mediante carta certificada o por un funcionario de dicho organismo, quien actuará en calidad de ministro de fe, para todos los efectos legales. En este último caso, deberá entregarse personalmente dicha citación al empleador o, de no ser posible, a persona adulta que se encuentre en el domicilio del reclamado. Siguiendo lo establecido en el artículo 508 del Código del Trabajo, de efectuarse la citación por carta certificada, ésta habrá de despacharse al domicilio que el empleador haya fijado en el contrato de trabajo, al que aparezca de los antecedentes propios de la actuación de que se trate o que conste en los registros propios de la mencionada Dirección. La notificación así realizada se entenderá practicada al sexto día hábil contado desde la fecha de su recepción por la oficina de Correos respectiva, de lo que deberá dejarse constancia por escrito. La Dirección del Trabajo ha dispuesto que el reclamado sea notificado, en todo caso, con al

menos 48 horas de antelación a la realización de la respectiva audiencia.

c. La audiencia de conciliación: Llegado el día y la hora señalada, el conciliador a quien se hubiese asignado el reclamo deberá llamar a las partes, invitándolas a la sala en la que se llevará a cabo la audiencia, verificando las identidades y exponiendo los puntos sobre los cuales versará su intervención, ofreciendo la posibilidad de complementar o modificar los mismos. A continuación, se explicarán las atribuciones de las que se encuentra dotado el conciliador, los derechos que asisten a las partes y el propósito de la audiencia, consistente en procurar una conciliación entre éstos. Una vez efectuado un diagnóstico de la contienda, el conciliador llamará a las partes a un avenimiento. Para ello, deberá tomar en consideración los siguientes límites que la Orden de Servicio N° 4 establece:

- En lo relativo a los derechos devengados y no controvertidos por el reclamado, el conciliador deberá siempre exigir el cumplimiento y pago de lo debido, con la correspondiente aplicación de intereses y reajustes. Expresamente se señala que dichas prestaciones no podrán ser objeto de avenimiento. Lo anterior no obsta, en todo caso, que tales derechos sean objeto de un acuerdo de pago en cuotas, en cuyo caso el conciliador deberá disponer la inclusión de una cláusula de aceleración y la aplicación de los intereses y reajustes señalados en el artículo 63 del Código del Trabajo.

- Establecida la relación laboral, todo aquello que se devengue por concepto de indemnizaciones y otros derechos controvertidos (esto es, aquellos cuya certeza no ha podido establecerse por los medios que se dispone en la audiencia) podrá ser objeto de negociación entre las partes.
- d. Finalmente, la Orden de Servicio N° 4 dispone que, una vez cumplidas las etapas previamente mencionadas, el conciliador deberá levantar un acta de lo obrado y requerirá la firma a los comparecientes, previa lectura de la misma, estampando, a continuación, su identificación y firma en el acta original y en las copias que entregará a las partes, en las cuales consignará que son fiel del original, dando con ello por terminado el reclamo o citando a las partes a una segunda audiencia si ello fuere necesario. En el evento de que alguna de los comparecientes se niegue a firmar el acta, se dejará constancia de ello y se le enviará copia del mismo por carta certificada. A su vez, las instrucciones administrativas referidas al contenido de esta acta señalan que, entre otros aspectos, este instrumento deberá, en caso de avenimiento total, expresar los términos del acuerdo, la circunstancia de encontrarse el mismo revestido de mérito ejecutivo, la cláusula de aceleración correspondiente y la procedencia de los intereses y reajustes que corresponda aplicar conforme al artículo 63 del Código del Trabajo. Asimismo, indicará la forma de pago de las prestaciones y la individualización de los documentos o instrumentos de pago con que éste se realice. De igual manera, deberá consignar los acuerdos parciales o reconocimientos de una de las partes en favor de la otra, en aquellos casos en que se produzcan.

Como observación final, cabe hacer presente que las directrices contenidas en la Orden de Servicio N° 4, de 12 de junio de 2002, han sido recogidas, para su aplicación práctica, en el Manual del Procedimiento de Conciliación Individual de la Dirección del Trabajo, dispuesto en la Circular N° 018, de 23 de febrero de 2018, en el que se incorporan los elementos de gestión que permiten desarrollar la actividad de conciliación encomendada a la Dirección del Trabajo.

3. El acta como título ejecutivo.

i. Concepto.

Siguiendo lo establecido en el artículo 464, N° 4, del Código del Trabajo, puede señalarse que el acta, en su carácter de título ejecutivo, es *"el instrumento originado en el comparendo de conciliación celebrado ante la Inspección del Trabajo, y en el que, concurriendo los requisitos formales necesarios, consta la existencia de una obligación actualmente exigible, líquida o determinada, y no prescrita, fundada en el acuerdo alcanzado por los comparecientes o en el reconocimiento que a su respecto formula uno de ellos en calidad de deudor"*.

ii. Características.

El acta, en su calidad de título ejecutivo, guarda las siguientes características:

- a. Es un título ejecutivo especial. De no haberse reconocido en tal calidad por la legislación laboral, el cumplimiento de las

obligaciones contenidas en dicha acta no habría podido perseguirse mediante un juicio ejecutivo, toda vez que el Código de Procedimiento Civil no atribuye mérito ejecutivo a este instrumento.

- b. Es un título ejecutivo propiamente laboral. Su reconocimiento se encuentra contenido en el Código del Trabajo. No obstante ello, este texto legal, en el N° 4 de su artículo 464, permite que dicho instrumento contenga el reconocimiento de cotizaciones de seguridad social adeudadas. En dichas condiciones, el ex trabajador afectado por la mencionada deuda se encontrará habilitado para ejercer la acción de reclamo contemplada en el artículo 4° de la Ley N° 17.322, invocando como título el acta suscrita por las partes y autorizada por el inspector del trabajo.
- c. Es, por regla general, un título convencional, por cuanto emana fuera de un proceso judicial y es producto, la mayoría de las veces, del acuerdo de las partes alcanzado con la finalidad de solucionar el conflicto ventilado en la sede administrativa. Sin embargo, la obligación contenida en ella también puede encontrar su fuente en el reconocimiento unilateral que el ex empleador haga de la misma, en el comparendo respectivo.
- d. Es un título perfecto. Las obligaciones contenidas en el acta deberán precisarse en términos tales que hagan innecesario recurrir a las gestiones preparatorias de la vía ejecutiva. En este sentido, el Manual del Procedimiento de Conciliación Individual, expresamente señala que el acta tendrá mérito ejecutivo cuando el monto de las obligaciones exigibles se encuentre perfectamente

determinado, de modo que no dé margen a error.⁷⁹ De igual manera, el Manual mencionado dispone que, si en el reclamo administrativo estuvieran involucradas materias previsionales, el acta deberá dejar “*constancia de las remuneraciones imponibles mensuales del o los reclamantes, con la finalidad de exigir el pago de las imposiciones, ya que éstas no pueden ser objeto de transacción directa*”.⁸⁰

- e. Es un título autosuficiente. El acta ha de cumplir su función ejecutiva de manera autónoma, dado que no ha se contemplado en nuestra legislación la posible concurrencia de otro título ejecutivo destinado a complementar el tenor de este instrumento. Tal como se hizo ver en el párrafo anterior, la Dirección del Trabajo busca tomar los resguardos necesarios para que las obligaciones reconocidas en la instancia administrativa o derivadas del acuerdo alcanzado por las partes, sean precisadas de tal manera que cumplan con los requisitos esenciales para ser exigibles mediante un procedimiento ejecutivo.
- f. Y, de manera similar a lo que sucede con el finiquito, tanto el documento original como su copia autorizada pueden ser invocados para requerir la ejecución de las obligaciones contenidas en ellos. El artículo 464, N° 4, del Código del Trabajo exige expresamente que la copia autorizada sea emitida por la respectiva Inspección del Trabajo.

iii. Requisitos.

⁷⁹ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Manual del Procedimiento de Conciliación Individual de la Dirección del Trabajo. p. 37.

⁸⁰ Ibid., p. 50.

Se distingue, en este punto, la concurrencia de requisitos formales y requisitos sustantivos.

Siguiendo lo señalado por la Excma. Corte Suprema en los autos Rol N° 3.209-2001, los requisitos formales que el acta debe cumplir son los siguientes:

- a. Debe tratarse de una relación escrita de lo sucedido o tratado en la audiencia de conciliación administrativa celebrada ante la Inspección del Trabajo.
- b. Debe estar firmada por las partes. Este requisito se encuentra expresamente exigido en el artículo 464, N° 4, del Código del Trabajo y, en concordancia con ello, la Orden de Servicio N° 4, de 12 de junio de 2002, encomienda a los funcionarios conciliadores requerir a los comparecientes firmar el acta emanada de dicha instancia. A causa de ello, la ausencia de una de las partes impedirá que el acta respectiva adquiera mérito ejecutivo. La inasistencia del ex empleador a esta audiencia impedirá la celebración de cualquier acuerdo o el reconocimiento de los derechos que pudiesen adeudarse al ex trabajador. Por otra parte, la inasistencia del trabajador, en su calidad de reclamante, acarreará el abandono de la instancia administrativa y, conforme a lo señalado en el artículo 498 del Código del Trabajo, le imposibilitará recurrir judicialmente a través del procedimiento monitorio, si la cuantía de sus pretensiones se ajusta a lo dispuesto en el artículo 496, inciso primero, de dicho texto. No obstante esto último, si aún así compareciese el reclamado, el acta respectiva podrá dar lugar a un título ejecutivo en todos aquellos casos en los

que éste reconozca la existencia de obligaciones laborales y de seguridad social adeudados al reclamante ausente. Para tales efectos, recae en el conciliador la obligación de tomar declaración al reclamado sobre la relación laboral, sus condiciones y su término, y la respuesta que éste manifieste en relación a cada una de las materias reclamadas. Si se detectan deudas por remuneraciones, feriado proporcional u otros haberes devengados no controvertidos o se reconocen deudas por cualquier otro concepto, estos funcionarios deberán además solicitar, al reclamado, indicar el lugar y forma en que el reclamante podrá rescatar el pago de tales créditos y suscribir el finiquito, pudiendo incluso hacerse a través de la misma Inspección del Trabajo⁸¹. Por otra parte, el Manual del Procedimiento de Conciliación Individual de la Dirección del Trabajo permite que tanto reclamante como reclamado concurren representados por mandatarios, quienes deberán estar necesariamente facultados para transigir. No debe olvidarse que el ex empleador siempre podrá ser representado por las personas señaladas en el artículo 4º, inciso primero, del Código del Trabajo.⁸²

- c. El acta correspondiente debe ser autorizado por un inspector del trabajo, en su calidad de ministro de fe. Este inspector, que en el marco del procedimiento administrativo recibe el nombre de conciliador, es el funcionario ante quien se celebra la audiencia de conciliación. En lo pertinente, la Orden de Servicio N° 4, de 12 de junio de 2002, impone al conciliador la obligación de estampar su

⁸¹ Ibid., p. 41.

⁸² Ibid., pp. 38 y 39.

firma y señalar su individualización en el acta original y en las copias que entregará a las partes.

- d. A su vez, como requisito sustantivo, se hace necesario que en este instrumento se haya dejado constancia de acuerdos producidos en el procedimiento administrativo o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social.

Sobre este último aspecto, cabe recordar que, con anterioridad a la entrada en vigencia de la reforma procesal, los términos en los que aparecía redactado el artículo 462 del Código del Trabajo (relativo al mérito ejecutivo del acta) precisaban que el acuerdo celebrado en la instancia administrativa debía necesariamente referirse a la existencia de una obligación laboral. Aquello dejaba prácticamente en la indefensión al ex trabajador que alcanzaba un acuerdo con un ex empleador que, en su calidad de reclamado, negaba la existencia del vínculo laboral pero, con fines puramente transaccionales, ofrecía pagar una suma de dinero a cambio de dar por terminado el procedimiento administrativo. En esas condiciones, dicho acuerdo no podía ser ejecutado en sede laboral, atendido que la obligación generada carecía de naturaleza laboral, ni podía dar lugar a una demanda ejecutiva en sede civil, por falta de reconocimiento legal de dicho instrumento como título ejecutivo de carácter civil.

Actualmente, el artículo 464, N° 4, del Código del Trabajo, otorga mérito ejecutivo a las actas *“que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social”*. Con esta nueva redacción, se puso fin al problema expuesto en el párrafo precedente, toda vez que con ello se otorga mérito ejecutivo al acta de comparendo en dos supuestos:

- Cuando se alcanza un acuerdo generador de las obligaciones adeudadas, entendidas éstas en términos amplios y sin que la naturaleza de las mismas afecte su exigibilidad.
- Y cuando en el acta se consigna el reconocimiento unilateral de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social adeudadas. Si bien este reconocimiento suele recaer sobre la existencia misma de las obligaciones reclamadas, no se advierte impedimento alguno en permitir que el reclamado reconozca deudas por conceptos respecto de los cuales el reclamante no ha pedido el pago.

Finalmente, no está de más reiterar que el cumplimiento de las cotizaciones de seguridad social, reconocidas como adeudadas en estas actas, sólo podrá ser perseguido de manera indirecta, a través del procedimiento de reclamo contemplado en el artículo 4° de la Ley N° 17.322.

F. Los instrumentos colectivos del trabajo.

1. La negociación colectiva.

Hasta el día 31 de marzo de 2017, el marco regulatorio de la negociación colectiva en nuestro país encontraba sus orígenes en las normas contenidas en el Decreto Ley N° 2.758, del 6 de julio de 1979, recogidas posteriormente en el Libro IV del Código del Trabajo de 1994 y modificadas por la Ley N°19.759, vigente desde el 1° de enero de 2001. Sin embargo, a partir del año 2014 se impulsó una nueva reforma a las normas reguladoras de la negociación colectiva, la cual vino a plasmarse en la Ley N° 20.940, vigente a partir del 1 de abril de 2017. A través de las modificaciones introducidas por esta ley en el Código del Trabajo, se buscó reconocer el rol preferente de los sindicatos en la

negociación colectiva, a través de la denominada titularidad sindical, en concordancia con los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Chile.

No obstante ello, sus objetivos se vieron severamente afectados cuando el Tribunal Constitucional, pronunciándose sobre el requerimiento formulado por un grupo de parlamentarios, consideró inconstitucionales las disposiciones del proyecto que permitían a la agrupación transitoria de trabajadores negociar colectivamente sólo en ausencia de sindicato en la empresa. La argumentación del Tribunal Constitucional se fundamentó en una comprensión del derecho a negociar colectivamente como un derecho de los trabajadores individualmente considerados, el que se veía severamente restringido por las disposiciones contenidas en el proyecto.

A consecuencia de dicho pronunciamiento, se eliminó la nueva definición de “*negociación colectiva*” que introducía el proyecto, y en el que se prescindía de toda referencia a los grupos negociadores, junto con el articulado que abordaba la negociación semirreglada a la que debían sujetarse tales agrupaciones cuando no existiera sindicato en la empresa. De este modo, la legislación actual sólo considera, en el Libro IV del Código del Trabajo, disposiciones sobre negociación en la que el colectivo de trabajadores se manifiesta a través de un sindicato.⁸³

Producto de lo anterior, el Código del Trabajo actualmente contempla las siguientes modalidades de negociación colectiva:

⁸³ SEVERIN Concha, Juan Pablo. 2016. Los sujetos de la negociación colectiva y la titularidad sindical. En: REFORMA al derecho colectivo del trabajo. Examen crítico de la Ley 20.940. Por Pablo Arellano Ortíz, Juan Pablo Severin Concha, María Ester Feres Nazarala (Editores). Santiago, Legal Publishing Chile. pp. 87-107.

- a. La negociación colectiva reglada, que es obligatoria para el empleador y en el que el colectivo de los trabajadores es exclusivamente representado por el sindicato de la empresa. No obstante ello, el artículo 331 permite a los trabajadores no sindicalizados afiliarse al sindicato negociador, ya iniciada la negociación reglada, quedando incorporados al proceso si dicha afiliación se verifica dentro de los 5 días siguientes a la presentación del proyecto propuesto por el sindicato. En el curso de este procedimiento, los trabajadores gozan de fuero, se les reconoce el derecho a declarar la huelga y se autoriza al empleador a declarar lock-out, en los términos previstos por la ley. El instrumento que se celebra recibe el nombre de contrato colectivo y tiene una duración no menor a 2 años ni superior a 3.
- b. Negociación directa y sin sujeción a normas de procedimiento. Conforme a lo señalado en el artículo 314 del Código del Trabajo, esta modalidad de negociación se aplica sólo a las organizaciones sindicales,⁸⁴ las que, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciar negociaciones directas, sin sujeción a normas de procedimiento, con uno o más empleadores. Esta forma de negociación tiene por objetivo convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado. Si bien el artículo 314 no lo precisa, se ha entendido que el instrumento colectivo originado con motivo de esta forma de negociación colectiva participa del carácter de convenio colectivo y, en ese sentido, la Dirección del Trabajo ha señalado que éste en

⁸⁴ La expresión “*organizaciones sindicales*” que emplea el artículo 314 del Código del Trabajo debe comprenderse inclusiva de los sindicatos de trabajadores de empresa, interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios como también de las federaciones y confederaciones, tal como ha precisado la Dirección del Trabajo en Dictamen 5781/0093, de 1.12.2016.

ningún caso podrá tener una duración superior a 3 años, aplicando así el límite establecido en el inciso final del artículo 324 del Código del Trabajo, que hace referencia expresamente a la duración de los convenios colectivos.⁸⁵

- c. La negociación colectiva reglada planteada por sindicatos interempresas. Conforme a lo autorizado por el artículo 364 del Código del Trabajo, estos sindicatos podrán negociar de forma directa y no reglada, o sujetarse a las normas del procedimiento reglado, con ciertas modificaciones relacionadas con el tamaño de la empresa con la que se negocia. Así, cuando se trate de una mediana o gran empresa, la negociación reglada será obligatoria para el empleador. Por el contrario, la negociación será voluntaria si involucra una micro o pequeña empresa. En este último caso, la propuesta de negociar se inicia con la presentación del proyecto al empleador, quien deberá manifestar –dentro de los 10 días siguientes y por escrito- si acepta o rechaza acogerse a la negociación. Dado el carácter voluntario de la negociación reglada, los trabajadores de la micro y pequeña empresa representados por el sindicato interempresa sólo gozarán de fuero una vez manifestada la voluntad del empleador por negociar. Por otra parte, la negativa del empleador faculta a los trabajadores para presentar un proyecto de contrato colectivo e iniciar una negociación colectiva reglada, entendiéndose para dichos efectos que constituyen un sindicato de empresa en la medida que cumplan con el quórum señalado en el inciso segundo del artículo 364.

⁸⁵ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen 5781/0093, de 1.12.2016.

- d. El procedimiento especial de negociación colectiva para sindicatos de trabajadores eventuales de temporada y de obra o faena transitoria, regulado en los artículos 365 y siguientes del Código del Trabajo y de carácter obligatorio cuando las obras o faenas tienen una duración superior a los 12 meses. Al respecto, *“cabe indicar que, de la historia fidedigna de la ley, se desprende que el período se encuentra referido a la duración de la obra material y no la duración de los contratos”*.⁸⁶ El sindicato involucrado podrá presentar un proyecto de convenio desde el inicio de la obra o faena transitoria, y podrá hacerlo respecto de las distintas empresas en las que trabajen sus trabajadores afiliados. A su vez, los empleadores podrán negociar de forma conjunta o separada, circunstancia que deberán comunicar en la respuesta del proyecto. Este procedimiento especial no otorga a los miembros del sindicato las prerrogativas del fuero ni del derecho a huelga, en tanto que concluye con la suscripción de un convenio colectivo, el cual debe registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los 5 días siguientes. Finalmente, se establece la extensión automática de sus cláusulas a los trabajadores que se afilien al sindicato con posterioridad a la negociación.
- e. Y, finalmente, la negociación colectiva de federaciones y confederaciones. Según lo dispuesto en el actual artículo 408 del Código del Trabajo, estas agrupaciones de sindicatos podrán, en cualquier tiempo y sin sujeción a las reglas del procedimiento de negociación colectiva reglada, suscribir convenios y/o pactos sobre condiciones especiales de trabajo, previo acuerdo con uno o más empleadores o con una o más asociaciones gremiales de

⁸⁶ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N° 1078/0028, de 08.03.2017.

empleadores. Constituye ésta una forma de negociación voluntaria que bien puede surgir a iniciativa de las organizaciones sindicales o del empleador. La propuesta de negociar deberá ser presentada por escrito a la otra parte, quien, de la misma manera y dentro del plazo de 30 días, deberá manifestar si acepta o no negociar. De acceder a la negociación, deberá además responder el proyecto de convenio o pacto en el mismo plazo de 30 días.

2. Instrumentos colectivos regulados en el Código del Trabajo.

La reforma introducida por la Ley N° 20.940 incluyó (a diferencia de la legislación anterior) una definición precisa de lo que se entiende por instrumento colectivo. El artículo 320 del Código del Trabajo señala que éste es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas previstas en el Libro IV del Código del Trabajo, relativo a la negociación colectiva.

La definición anotada se caracteriza por llevar inserta el concepto de negociación colectiva que se contemplaba en el Código del Trabajo vigente antes de la reforma, y que fuere eliminada en la nueva legislación.⁸⁷

Si bien, a continuación, el actual artículo 320 del Código del Trabajo sólo menciona al laudo o fallo arbitral como instrumento de esta naturaleza, del análisis general de las normas introducidas se advierte que la nueva legislación mantuvo la misma nomenclatura usada en el derogado Libro IV del código

⁸⁷ HUMERES Noguera, Héctor y HALPERN Montecino Cecily. 2017. La reforma laboral de la Ley N° 20.940. Santiago, Legal Publishing Chile. p. 83.

laboral, sujetando el tipo de instrumento colectivo al procedimiento de negociación del cual emana. En tal sentido se sigue atribuyendo dicha calidad al contrato colectivo, al convenio colectivo y al laudo o fallo arbitral.

Por otra parte, en el actual Código del Trabajo sólo pervive el concepto de contrato colectivo contemplado en su artículo 6°, inciso tercero, el cual señala que es *“el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado”*. No obstante ello, la definición del artículo 6° contradice las restricciones introducidas por la Ley N° 20.940, dado que de las mismas se desprende que el contrato colectivo sólo puede surgir en el curso de la negociación colectiva reglada, en la que el colectivo de trabajadores es representado exclusivamente por una organización sindical. En este punto sorprende que la definición legal aludida no fuese modificada por la Ley N° 20.940.

En ese sentido parecen más acertadas, en consideración al carácter especial de la Ley N° 20.940, algunas de las definiciones aportadas por la doctrina. Al respecto, se ha entendido por contrato colectivo como *“aquel instrumento colectivo celebrado en conformidad al procedimiento de negociación colectiva reglada y forzosa previsto en el Título IV del Libro IV del Código del Trabajo”*.⁸⁸ También se ha señalado que es *“el instrumento que se origina en la negociación colectiva reglada, el cual es solemne, es decir, debe constar por escrito y su duración no será inferior a dos años ni superior a tres años”*.⁸⁹

⁸⁸ LIZAMA Portal, Luis. 2016. La reforma laboral, explicada y comentada. Ediciones Luis Lizama Portal&Cia.Abogados. p. 114.

⁸⁹ AGUAYO Mohr, Cristián. 2017. Manual práctico de la negociación colectiva (con las normas de la Ley N° 20.940). Santiago, Legal Publishing Chile. p. 395.

Se ha expresado además que, actualmente, el convenio colectivo “es *aquel instrumento celebrado conforme al procedimiento no reglado y voluntario previsto en el artículo 314 del Código del Trabajo, o bien, el procedimiento especial para trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria establecido en el Capítulo II del Título V del Libro IV del Código del Trabajo*”.⁹⁰ A su respecto, se ha precisado que debe constar por escrito y su duración es la que pacten las partes, siempre que dicha duración no sea superior a 3 años.⁹¹

Finalmente, se ha mantenido la procedencia del mecanismo del arbitraje como un medio para facilitar los resultados de la negociación colectiva. Tal como aparece indicado en el artículo 385, el arbitraje es un procedimiento a través del cual la organización sindical y el empleador, en los supuestos y al amparo de las reglas señaladas en el Código del Trabajo, someten la negociación colectiva a un tribunal arbitral para decidir el asunto. El mismo artículo puntualiza que la resolución del tribunal arbitral se denominará indistintamente laudo o fallo arbitral. Considerado lo anterior, se entiende que “*fallo o laudo arbitral es aquel dictado por un tribunal arbitral según las normas de los artículos 385 y siguientes del Código del Trabajo*”.⁹² Aunque la resolución firme emitida por un tercero en la calidad de juez árbitro, y mediante el cual se establece el contenido del contrato colectivo, no es producto del acuerdo de voluntades de las partes, para el texto laboral igualmente constituye un instrumento colectivo.

⁹⁰ LIZAMA Portal, Luis. 2016. La reforma laboral, explicada y comentada. Ediciones Luis Lizama Portal&Cia.Abogados. p. 115.

⁹¹ AGUAYO Mohr, Cristián. 2017. Manual práctico de la negociación colectiva (con las normas de la Ley N° 20.940). Santiago, Legal Publishing Chile. p. 396.

⁹² LIZAMA Portal, Luis. 2016. La reforma laboral, explicada y comentada. Ediciones Luis Lizama Portal&Cia.Abogados. p. 115.

Sobre el arbitraje, cabe hacer presente algunas similitudes y diferencias que la nueva normativa guarda con la antigua: al efecto, se mantiene la procedencia del arbitraje voluntario, al que las partes podrán concurrir en cualquier momento de la negociación colectiva, junto al arbitraje obligatorio, procedente en aquellos casos en que se prohíbe la huelga y se ordena la reanudación de faenas conforme al artículo 363 del Código del Trabajo. El tribunal (tanto en el arbitraje voluntario como en el obligatorio) ha dejado de ser unipersonal, pasando a estar integrado por tres árbitros, elegidos de la Nómina Nacional de Árbitros Laborales, en la forma señalada en el 387 del Código del Trabajo. Tal como sucedía antes, estará obligado a fallar a favor de la proposición de alguna de las partes, presentadas por éstas en una audiencia fijada para tal efecto. Por otra parte, y a diferencia de la legislación anterior, el fallo es de única instancia y debe dictarse dentro de los 30 días hábiles siguientes a la audiencia constitutiva, plazo que se podrá prorrogar fundadamente por otros 10 días hábiles.

3. Características comunes a todo instrumento colectivo.

Conforme a las normas introducidas por la Ley N° 20.940, podemos advertir en estos instrumentos las siguientes características:

- a. Por regla general, todo instrumento colectivo es producto de un acuerdo de voluntades que pone fin a un proceso de negociación colectiva, en el que su contenido es libremente discutido por las partes, ya sea que dicha negociación tenga el carácter de forzoso o corresponda a los de naturaleza voluntaria. Sin embargo, la legislación laboral también permite que el contenido del instrumento colectivo pueda ser fijado por un tercero, mediante un fallo arbitral.

Excepcionalmente, el legislador también ha dispuesto sancionar la inactividad del empleador, otorgando a su silencio el valor de manifestación de voluntad y alterando de esta manera el curso habitual de las negociaciones destinadas a fijar el contenido de los instrumentos colectivos. Tal es el caso de la hipótesis contemplada en el artículo 337, introducido por la Ley N° 20.940, que sanciona la falta de respuesta del empleador, primero con una multa, si la misma no fuere evacuada dentro de los 10 días de presentado el proyecto y, luego, con la aceptación del mismo si la falta de dicho trámite se mantiene llegado el vigésimo día contado desde la presentación del proyecto, salvo que las partes hayan prorrogado el plazo para contestar por otros 10 días adicionales, en cuyo caso la sanción se hará efectiva partir del día siguiente al vencimiento de la prórroga.

Con las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.940 se contempla también una nueva figura de contrato colectivo forzado, vinculado estrechamente al piso de la negociación que debe contener la respuesta del empleador al proyecto presentado por el sindicato.

Regulado en el actual artículo 336 del Código del Trabajo, el contenido del piso de la negociación se determina según si el sindicato negociador cuenta o no con instrumento colectivo vigente. En el primer caso, el piso de negociación que debe contener la respuesta del empleador se constituye por estipulaciones idénticas a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato; a su vez, se entienden excluidos de este piso la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo. Si, por el contrario, no existiese instrumento colectivo vigente, la propuesta del empleador no podrá contener beneficios inferiores a

los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato.

De acuerdo a lo dictaminado por la Dirección del Trabajo, *“cuando el sindicato que participa en la negociación, agrupa a trabajadores afectos a instrumento colectivo vigente y otros a sus contratos individuales, el piso de la negociación estará constituido, para todos ellos, por idénticas estipulaciones a las del instrumento colectivo”*.⁹³

Cumplida la exigencia del artículo 336 en la respuesta del empleador, el artículo 342 del Código del Trabajo faculta a la comisión negociadora del sindicato para poner término a la negociación colectiva reglada, comunicando por escrito al empleador su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación. Este derecho podrá ejercerse durante todo el periodo de negociación, incluso después de votada y hecha efectiva la huelga, y el empleador no podrá oponerse a esta exigencia, salvo que las partes hayan convenido rebajar el piso de negociación cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifican. El contrato celebrado conforme a esta disposición tendrá una duración de 18 meses.

Resulta claro, entonces, que la suscripción del piso de la negociación desempeña un rol similar al contrato forzoso contemplado en el derogado artículo 369, inciso segundo, del Código del Trabajo. Tal como sucedía antes, la comunicación referida en el artículo 342 del Código del Trabajo *“produce el efecto de originar, por el solo ministerio de la ley, un nuevo contrato colectivo, aun cuando éste no hubiere sido escriturado”*.⁹⁴

⁹³ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N° 5781/0093, de 01.12.2016.

⁹⁴ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N° 5781/0093, de 01.12.2016.

- b. Son contratos solemnes. El artículo 320, inciso final, del Código del Trabajo exige que los instrumentos colectivos consten por escrito y se remita copia de los mismos a la Inspección del Trabajo, dentro de los 5 días siguientes a su suscripción.

- c. En ellos, las partes vinculadas están conformadas por una pluralidad de trabajadores, quienes desarrollan la negociación con el o los correspondientes empleadores.

Las partes suscriptoras del instrumento colectivo siempre se encontrarán sujetas a las normas reguladoras del llamado ámbito subjetivo de la negociación colectiva. En relación a ello, el actual artículo 304 del Código del Trabajo autoriza este tipo de negociación en todas las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación, como regla general. Excepcionalmente, se prohíbe la negociación en ciertas instituciones vinculadas al Estado, fundada dicha restricción en criterios estratégicos y de financiamiento fiscal.

A continuación, el artículo 305 del Código del Trabajo prohíbe negociar a los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes. La misma prohibición se aplica al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando en la micro y pequeña empresa. El artículo mencionado además permite a las micro, pequeñas y medianas empresas excusarse de negociar con los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje. Por otra parte, la normativa actual ha venido a significar una ampliación del derecho a negociar, al omitir cualquier referencia a los trabajadores contratados por obra o faena (respecto de quienes se contempla un procedimiento de negociación especial), en las restricciones antes mencionadas.

Reflejando la voluntad legislativa por asentar la titularidad sindical, a contar de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940 se radica la representación de los trabajadores exclusivamente en las organizaciones sindicales. A su vez, las normas relativas a las negociaciones planteadas por federaciones y confederaciones contemplan expresamente la posibilidad de involucrar una pluralidad de empleadores como contraparte. Finalmente, y con el objeto de asegurar la correcta individualización de la parte empleadora, el artículo 303, inciso segundo, del Código del Trabajo, señala que *“para determinar si dos o más empresas deben ser consideradas como un solo empleador para efectos de la negociación colectiva, se estará a lo dispuesto en los incisos cuarto y siguientes del artículo 3°”*.

- d. El instrumento colectivo *“tiene una finalidad normativa o reguladora: establece derechos y obligaciones para ambas partes y puede extenderse, en las situaciones que fija expresamente la ley, a quienes no contrataron por sí, sino por representante legítimo o con posterioridad acceden a él”*.⁹⁵

Actualmente, el artículo 306 del Código del Trabajo presenta un detalle amplio de materias sobre las cuales puede recaer la negociación colectiva, permitiendo que ésta recaiga sobre todas aquellas materias de interés común que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las referidas a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo. Autoriza además que las negociaciones incluyan acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental,

⁹⁵ THAYER, William y NOVOA, Patricio. 2008. Manual de derecho del Trabajo, tomo II, sindicatos y negociación colectiva, los convenios 87 y 98 de la OIT y su impacto en la legislación chilena. 4ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 109.

planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, y mecanismos de solución de controversias, entre otros. Adicionalmente, se podrán negociar los acuerdos de extensión de las estipulaciones del instrumento colectivo a los trabajadores de la empresa o establecimiento sin afiliación sindical y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo. A continuación, el mismo artículo 306 prohíbe la negociación colectiva sobre aquellas materias que restringen o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, junto con todas aquellas ajenas a la misma.

- e. Siempre tienen la calidad de contrato a plazo fijo: A contar de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, los instrumentos colectivos tendrán una duración no inferior a 2 años ni superior a 3, con la salvedad de los convenios colectivos, que podrán tener la duración que las partes definan, pero que en ningún caso podrá ser superior a 3 años.
- f. Constituyen títulos ejecutivos, tal como se contempla en el actual artículo 326 del Código del Trabajo. Al respecto puede señalarse que los instrumentos colectivos son:
 - Títulos ejecutivos de carácter propiamente laboral, toda vez que el contenido y el mérito legal de tales instrumentos se encuentran reconocidos exclusivamente en el Código del Trabajo.
 - Títulos ejecutivos perfectos, dado que, conforme aparece indicado en el artículo 464, N° 5, del Código del Trabajo, a través de éstos sólo podrá

requerirse la ejecución de cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles; y

- Títulos ejecutivos autosuficientes, por cuanto, concurriendo los requisitos exigidos por la ley, no será necesario recurrir a otro título ejecutivo que los complementa.

4. Menciones mínimas exigidas en los instrumentos colectivos.

A partir de la reforma introducida por la Ley N° 20.940, todo instrumento colectivo debe cumplir con las siguientes menciones mínimas:

1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte. Dicho aspecto no es sino consecuencia de la escrituración propia de todo instrumento colectivo, permitiendo individualizar a los sujetos que detentan el carácter de acreedores y deudores de las obligaciones contenidas en el instrumento colectivo.
2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo acordadas y demás estipulaciones que se hayan acordado, especificándolas detalladamente.
3. El período de vigencia. Mencionamos en su oportunidad que tal vigencia no podía ser –por regla general- inferior a 2 años ni superior a 3.
4. Y el acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo. El Código del Trabajo omite aclarar la forma en que lo trabajadores podrán acreditar la extensión de los beneficios otorgado en conformidad a lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo, incertidumbre que no

resulta menor atendido que éstos no aparecerán individualizados como partes contratantes y, en consecuencia, verán dificultado el cumplimiento del instrumento colectivo correspondiente.

El instrumento colectivo podrá además contener la constitución de una comisión bipartita para la implementación y seguimiento del instrumento colectivo o de mecanismos de resolución de controversias. De esta manera se suprimió la figura del árbitro destinado a interpretar y resolver las controversias derivadas del contrato colectivo que se contemplaba en la legislación laboral anterior.

5. Requisitos del instrumento colectivo como título ejecutivo.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 464, N° 5, del Código del Trabajo, los instrumentos colectivos deberán cumplir con los siguientes requisitos para que, junto con las precisiones que aporten sus menciones mínimas, puedan ser invocados como títulos ejecutivos:

- a. Deberán consistir en los originales de los instrumentos colectivos o las copias auténticas de los mismos, autorizadas por la Inspección del Trabajo. Lo anterior se limita a hacer eco de lo dispuesto en el artículo 326, inciso primero, del Código del Trabajo, vinculándose estrechamente con la obligación que la legislación laboral impone a las partes de suscribir por escrito los instrumentos colectivos y remitir copia de los mismos a la Inspección del Trabajo, para su registro, dentro de los 5 días siguientes a su suscripción.
- b. Los instrumentos colectivos deben contener cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles,

características que apuntan a reiterar algunos de los presupuestos básicos de todo título ejecutivo. Las obligaciones deberán aparecer determinadas con precisión o entregar los antecedentes necesarios para determinar su cuantía, mediante simples operaciones aritméticas. Si la obligación reclamada ejecutivamente es de dar una suma de dinero al trabajador, procederá la aplicación de los reajustes e intereses que contempla el artículo 63 del Código del Trabajo.

- c. A su vez, las obligaciones contenidas en estos instrumentos no deberán estar sujetas a condición, plazo o modo. Se ha señalado que la exigibilidad de dichas obligaciones podrá verificarse durante la vigencia del instrumento colectivo que lo contiene como con posterioridad al vencimiento del mismo⁹⁶, posición que se sustenta en la regla contenida en el artículo 325 de dicho texto, relativo a la ultraactividad del instrumento colectivo: *“Extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales pactados, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.”*

No obstante lo anterior, dicha exigibilidad deberá verificarse mientras se encuentre vigente la relación laboral habida entre las partes; en ese sentido, se ha resuelto por la jurisprudencia administrativa que *“la terminación del contrato individual de trabajo origina la pérdida de los beneficios del contrato colectivo a*

⁹⁶ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N° 801/69, de 01.03.2000.

que se encontraba afecto el trabajador aun cuando posteriormente sea recontratado por la misma empresa”,⁹⁷ dado que “los beneficios contenidos en las estipulaciones de un contrato colectivo están ligados a una relación laboral específica y vigente, de forma tal que la extinción de esta última trae consigo necesariamente la extinción de los primeros”.⁹⁸

6. Acuerdos de grupo negociador en la actual legislación laboral.

Como ya se mencionó, el proyecto que dio lugar a la Ley N° 20.940 pretendía garantizar la llamada titularidad sindical, confiriendo a los sindicatos un rol preponderante en la negociación colectiva. Para ello, el proyecto original autorizaba a los grupos de trabajadores para negociar colectivamente sólo cuando no existiese un sindicato en la empresa o establecimiento correspondiente, mediante un procedimiento denominado negociación semirreglada, prevista en el artículo 315 propuesto en dicha oportunidad. Sin embargo, al acogerse los requerimientos deducidos ante el Tribunal Constitucional por un grupo de parlamentarios, se declaró inconstitucional dicha disposición, de modo que, en conjunto con otras, fue eliminada del proyecto. *“Si bien lo que buscaban los requirentes era reposicionar a los grupos de trabajadores como sujetos negociadores, lo que consiguieron –a pesar de que en materia de titularidad sindical sus requerimientos se acogieron- fue la desaparición de su regulación en el Libro IV del Código del Trabajo”.⁹⁹* No obstante ello, se mantuvo, en diversas disposiciones introducidas por la Ley N° 20.940, la mención a los acuerdos de grupo negociador, principalmente en el

⁹⁷ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N° 3.062/233, de 24.07.2000.

⁹⁸ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N° 5809, de 10.11.2015.

⁹⁹ SEVERIN Concha, Juan Pablo. 2016. Los sujetos de la negociación colectiva y la titularidad sindical. En: REFORMA al derecho colectivo del trabajo. Examen crítico de la Ley 20.940. Por Pablo Arellano Ortíz, Juan Pablo Severin Concha, María Ester Feres Nazarala (Editores). Santiago, Legal Publishing Chile. pp. 87-107.

actual artículo 324 del Código del Trabajo, que lo menciona como instrumento colectivo al abordar la duración y vigencia de dichas convenciones.

En tales condiciones se plantean actualmente dos interrogantes básicas, relativas a los acuerdos que pudiesen celebrarse –en el marco de la nueva legislación- entre el empleador y los grupos de trabajadores unidos para el sólo efecto de negociar colectivamente.

La primera de ellas dice relación con la procedencia misma de tales negociaciones. Al efecto, queda claro que las normas introducidas por la Ley N° 20.940 en ningún caso prohíben o permiten este tipo de negociaciones en términos expresos. Al respecto, se ha señalado que el derecho de tales grupos a participar de estas tratativas encuentra su fundamento en el reconocimiento constitucional del derecho a negociar colectivamente (del que son titulares los trabajadores considerados individualmente), del derecho de asociación, del derecho de cada trabajador a sindicarse de forma voluntaria e individual, y del reconocimiento a los grupos intermedios que se hace en la norma fundamental. En este punto cabe recordar lo expresado por el Tribunal Constitucional al momento de resolver sobre la inconstitucionalidad de la titularidad sindical que se pretendía introducir en el Código del Trabajo: *“...la agrupación voluntaria de trabajadores que se conforma para efectos de una negociación colectiva es reflejo del derecho de asociación. La ausencia de reconocimiento constitucional expreso no copa las posibilidades asociativas de los trabajadores”* y en tal sentido *“el hecho de que no exista reconocimiento expreso de agrupaciones de trabajadores no significa que se encuentren constitucionalmente proscritas. Los grupos negociadores, al igual que todo cuerpo intermedio (artículo 1°, inciso tercero), son agrupaciones de personas o asociaciones que se unen en pos de un fin legítimo (negociar colectivamente)”*.¹⁰⁰

¹⁰⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional N° 3016(3026)-16-CPT, c. 29°.

La segunda cuestión pendiente de solución se aprecia en la laguna normativa relativa a los atributos, potestades y facultades con los que estos grupos negociadores podrán ejercer el derecho a negociar colectivamente, en condiciones de igualdad respecto de las organizaciones sindicales. La falta de regulación legal de este tipo de negociaciones plantea el dilema de acoger alguna de las siguientes alternativas: *“(i) Concluir que, al no existir normativa, los grupos negociadores no se encuentran habilitados para participar en un proceso negociador (cuestión que chocaría con las conclusiones a las que arribó la Sentencia del Tribunal Constitucional de 09 de mayo de 2016); (ii) Aplicarle al acuerdo del grupo negociador las normas de la negociación colectiva reglada. No obstante, no existe ninguna norma de reenvío que permita una conclusión de esta naturaleza; sin perjuicio que en el Título IV, Libro IV, del Código, existen normas que están diseñadas exclusivamente para la organización sindical (y no para un grupo negociador); (iii) O bien concluir que la negociación colectiva de los grupos transitorios de trabajadores se puede llevar a cabo con total desregulación. Esto último contraría el espíritu que tuvo el legislador al momento de dictar la Ley N° 20.940 y provocaría una evidente asimetría en relación a la negociación colectiva llevada a cabo por una organización sindical”*.¹⁰¹

Sobre este último punto, la Dirección del Trabajo ha expresado, que *“si bien los grupos negociadores pueden formular y acordar condiciones comunes de trabajo con su empleador, las que son vinculantes para las partes y producen los efectos comunes de todo acuerdo contractual, dichos instrumentos no tienen los efectos jurídicos que el Libro IV del Código del Trabajo asigna al instrumento colectivo suscrito en el marco de una negociación*

¹⁰¹ IRURETA Uriarte, Pedro. 2016. El instrumento colectivo en la reforma laboral de 2016. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social, Vol 7, (14). 2016: 13-37

colectiva reglada (contrato colectivo) o no reglada (convenio colectivo) de sindicato".¹⁰²

En tanto, si bien parece demasiado apresurado -a la presente fecha- apreciar la adopción de un criterio medianamente aceptado por parte de los tribunales de justicia, no resulta menos ilustrativo lo resuelto por la Primera Sala de la ltma. Corte de Apelaciones de Santiago, al pronunciarse sobre un recurso de protección interpuesto en contra de la Dirección del Trabajo. Al respecto, concluyó que, conforme al artículo 320 del Código del Trabajo, aparece con claridad que sólo se deben registrar los instrumentos colectivos celebrados de conformidad a las reglas previstas en el Libro IV del Código del Trabajo, *"que no reglamenta los convenios celebrados por grupos de trabajadores a través de comisiones negociadoras, sino los instrumentos colectivos que son fruto de una negociación colectiva entre los sindicatos y el empleador"*, agregando no obstante que el rechazo del recurso de protección en análisis *"en modo alguno importa desconocer la validez del convenio celebrado por los trabajadores, la obligatoriedad para las partes en mano del mismo, lo que no puede verse afectado por la negativa a registrarlo por parte de la recurrida, que solo obedece, como se dijo, a razón de carácter formal"*.¹⁰³

Considerando principalmente lo señalado por la Dirección del Trabajo, actualmente es posible apreciar la delicada situación que afecta la eficacia de los acuerdos de grupo negociador como instrumentos colectivos, dejando a las agrupaciones de trabajadores que las celebran en una verdadera orfandad jurídica en el ejercicio del derecho constitucional a negociar colectivamente y la posterior posibilidad de exigir el cumplimiento de dichas convenciones por la vía ejecutiva, situación que se mantendrá en tanto el legislador no aborde una

¹⁰² DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen N° 801/69, de 01.03.2000.

¹⁰³ CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO, Rol N° 86131-2017.

regulación expresa del procedimiento al cual habrá de sujetarse este tipo de negociaciones.

G. Aviso de término de contrato de trabajo.

1. Concepto.

Entendemos por aviso de término de contrato, “*el aviso escrito mediante el que se comunica al trabajador su despido por alguna de las causales contempladas en el Código del Trabajo, expresándose, de forma precisa, las razones de hecho y de derecho en que se fundamenta*”.¹⁰⁴

2. Características.

En términos generales, todo aviso de término tiene las siguientes particularidades.

- a. Es un acto unilateral, dado que emana de la sola voluntad del empleador, de sus representantes convencionales o de alguna de las personas señaladas en el artículo 4°, inciso primero, del Código del Trabajo.
- b. Es un acto formal: se ha señalado que debe formularse por escrito, debe ser entregado al trabajador, personalmente o por carta certificada despachada al domicilio consignado en el contrato de trabajo. También debe remitirse una copia del mismo a la Inspección del Trabajo respectiva.¹⁰⁵ Atendida, además, su

¹⁰⁴ GAMONAL Contreras, Sergio y GUIDI Moggia, Caterina. 2015. Manual del contrato de trabajo. 4ª ed. Santiago, Legal Publishing Chile. p. 396.

¹⁰⁵ Ibid., p. 156.

condición de instrumento privado, será necesario que dicho aviso se encuentre al menos firmado por el empleador o por el representante que actúa en su nombre.

- c. Su contenido está sujeto a ciertos mínimos. El artículo 162 del Código del Trabajo ha señalado que en dicha comunicación se deberá informar la causal legal invocada y los hechos en los que se funda. De igual manera, deberá contener la información relativa al estado de pago en que se encuentran las imposiciones del trabajador, hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que acrediten tal pago respecto de todo el periodo trabajado y, eventualmente, el detalle de las indemnizaciones que habrán de pagarse por el término del contrato, si el mismo hubiere concluido por la causal dispuesta en el artículo 161 del Código del Trabajo.

- d. Debe verificarse dentro de un plazo legal: al respecto, el artículo 162 del Código del Trabajo ha dispuesto que esta comunicación se entregue dentro de los 3 días siguientes a la separación del trabajador, si la causal invocada es alguna de las contempladas en el artículo 159, N^{os} 4 y 5 o de las establecidas en el artículo 160. El plazo antes mencionado se ampliará a 6 días si la causal que motiva el despido es aquella dispuesta en el artículo 159, N^o 6, del Código del Trabajo. Si el despido del trabajador se ha fundado en la causal del artículo 161, inciso primero, del mismo texto legal, el aviso deberá darse, a lo menos, con 30 días de anticipación. Sin embargo, conforme se señala en el inciso cuarto del artículo 162, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso

previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. En este último caso, el aviso deberá entregarse al momento en que el término de la relación laboral se haga efectivo.

- e. En virtud de la modificación introducida por la Ley N° 20.087 en el artículo 169, letra a), del Código del Trabajo, el aviso de término de contrato laboral puede constituirse en título ejecutivo laboral.

En lo concerniente a esta última característica, el aviso de término de contrato de trabajo:

- Es un título ejecutivo especial, de carácter laboral propiamente tal, toda vez que su reglamentación se encuentra contenida en el artículo 169, letra a), del Código del Trabajo.
- Es un título ejecutivo de carácter convencional. Como ya se dijo, el aviso de término es un acto de carácter unilateral, originado como manifestación de la voluntad del empleador. Según indica el artículo 169, letra a), del Código del Trabajo este acto unilateral supone una oferta irrevocable, la cual, en virtud del principio general por el cual nadie puede adquirir derechos contra su voluntad, hace indispensable la concurrencia de la aquiescencia del trabajador despedido. Sin embargo, en base a la jurisprudencia que se mencionará en las siguientes páginas, esta aceptación debe entenderse limitada al cobro de las indemnizaciones ofrecidas, entendidas dichas sumas como un mínimo al que el trabajador tiene derecho a percibir, excluyéndose así la aceptación propiamente de la causal invocada (lo que, en caso contrario, impediría demandar

su improcedencia) o la aceptación de la base de cálculo con la cual se determinaron las indemnizaciones detalladas en el aviso.

- Es un título ejecutivo perfecto, atendido el deber del empleador de precisar en dicho instrumento los conceptos y los montos que han de pagarse al trabajador.

- Es un título autosuficiente. Cumpliendo con los requisitos exigidos en la ley, el aviso podrá dar lugar a la ejecución laboral correspondiente, sin necesidad de que concorra otro documento, con mérito ejecutivo, destinado a salvar las imperfecciones que se pudieran advertir en el título en estudio. No obstante lo anterior, en ciertas ocasiones, la Inspección del Trabajo, mediante el acta correspondiente, podrá dar cuenta del acuerdo habido entre el empleador y el trabajador, por el cual éstos introducen una modalidad en el pago las indemnizaciones reconocidas en dicho aviso. A su vez, la cuantía de tales conceptos podrá verse alterada en virtud del incremento que judicialmente se decreta en el marco de la ejecución fundada en este título. Sin embargo, tanto el acta de la Inspección como la resolución que fija el incremento constituyen ejemplos de títulos accesorios, por cuanto los mismos no resultan indispensables para que el aviso pueda cobrarse ejecutivamente.

- Es un título ejecutivo de alcance restringido. Esto porque con la ejecución fundada en tal instrumento sólo se podrá exigir el pago de las indemnizaciones que señala el artículo 169, letra a), del Código del Trabajo.

3. Requisitos.

Para que el aviso de término de contrato se constituya en título ejecutivo:

- a. Debe señalar que el término de la relación laboral se funda en la causal establecida en el artículo 161, inciso primero, del Código del Trabajo. La norma mencionada establece que *“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”*. A su vez, el artículo 169, principia indicando que *“si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este código, se observarán las reglas siguientes”*. Acto seguido, la misma norma -específicamente en su literal a)- otorga mérito ejecutivo a *“la comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162”*, correspondiente al aviso de despido por necesidades de la empresa.

- b. Siguiendo lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 162, el aviso deberá detallar el pago de la indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada, cuando el aviso no fuese comunicado al trabajador con la antelación de 30 días, requerida en la misma norma. La misma disposición agrega que el aviso deberá *“además, indicar, precisamente,*

el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente”.

En lo pertinente, el artículo 163 del Código del Trabajo, al reglamentar la indemnización por años de servicios, prescribe en su inciso primero que *“si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente”.*

A continuación, en su inciso segundo, dispone que *“a falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración”*.¹⁰⁶

De las reglas contenidas en los artículos aludidos precedentemente, se concluye que el aviso de término deberá de contener el detalle de los montos que el trabajador debe percibir por indemnización por años de servicios y la eventual sustitutiva del aviso previo. *“En consecuencia, especial atención deberá prestarse a la determinación que se efectúe en la carta de despido de*

¹⁰⁶ Cabe tener presente en este punto lo dispuesto en el artículo 7° transitorio del Código del Trabajo: *“Los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1° de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan conforme a ella, sin el límite máximo a que se refiere el artículo 163. Si dichos trabajadores pactasen la indemnización a todo evento señalada en el artículo 164, ésta tampoco tendrá el límite máximo que allí se indica.*

La norma del inciso anterior se aplicará también a los trabajadores que con anterioridad al 14 de agosto de 1981 se encontraban afectados a la Ley N° 6.242, y que continuaren prestando servicios al 1° de diciembre de 1990”.

las indemnizaciones a pagar, mención que de acuerdo al artículo 162, inciso 4, debe necesariamente hacerse en dicho documento para así evitar errores cuya corrección es prácticamente imposible en un procedimiento de carácter ejecutivo”.¹⁰⁷ Este requisito responde al carácter líquido y determinado del que deben participar las obligaciones reconocidas en todo título ejecutivo, al tiempo que guarda especial trascendencia, dado que el legislador, mediante lo prescrito en el artículo 169, letra a), del Código del Trabajo, atribuye a esta comunicación la calidad de “oferta irrevocable de pago” de las mencionadas indemnizaciones. Lo anterior implica que, una vez formulada, el empleador no pueda retractarse o intentar pagar una suma distinta.

- c. La oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones, detalladas en el aviso, debe haber sido aceptada por el trabajador despedido. La aceptación de la oferta irrevocable podrá formularse de manera expresa o tácita. Será expresa cuando “aquella se contiene en una declaración en la cual el destinatario de la propuesta manifieste en términos explícitos y directos su conformidad con ella”.¹⁰⁸ La suscripción y ratificación del finiquito correspondiente, por parte del trabajador despedido, constituye la forma más común de aceptación expresa. Por el contrario, la aceptación será tácita cuando ella “se desprenda de un comportamiento que revele inequívocamente la aquiescencia o asentimiento a la oferta”,¹⁰⁹ tal como sucede cuando el trabajador, ante el no pago de las indemnizaciones ofrecidas, procede a reclamar ejecutivamente tales conceptos, invocando para ello el instrumento en análisis.

¹⁰⁷ BENAVIDES Fritis, Carlos. 2009. El despido en la nueva justicia laboral. Santiago, Thomson Reuters Puntolex, 2009. p. 171.

¹⁰⁸ VIAL del Río, Víctor. 2006. Teoría general del acto jurídico. 5ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 66.

¹⁰⁹ Ibid., p. 67.

No obstante la aparente simpleza con la se verifica la aceptación de la oferta, no puede desconocerse que el punto involucra cierta discusión en lo que respecta a sus verdaderos alcances, particularmente en relación a si el cobro ejecutivo del aviso implica o no la aceptación de la causal invocada y la aprobación del cálculo de los montos ofrecidos. La posición que al efecto se adopte determinará la posibilidad de que quien reclame la improcedencia de su despido pueda, de forma simultánea, cobrar ejecutivamente las indemnizaciones contenidas en el aviso. Las interrogantes así planteadas pueden resumirse de la siguiente manera: ¿son, en definitiva, compatibles la acción ejecutiva dispuesta en el artículo 169, letra a), del Código del Trabajo con aquella contemplada en el artículo 168 del mismo texto legal?

La jurisprudencia, en un primer momento, concluyó que la percepción de los dineros ofrecidos o su reclamo por la vía ejecutiva implicaban la aceptación de la causal y de los montos detallados. Si por el contrario, el trabajador cuestionaba cualquiera de dichos aspectos, el ejercicio de la acción por despido injustificado le impedía reclamar el pago de las indemnizaciones por la vía contemplada en el artículo 169, letra a), del Código del Trabajo. En tal sentido se había pronunciado la Corte Supremo, al señalar que *“en caso que haya discrepancia sobre la procedencia de las indemnizaciones o sobre sus montos, debe entenderse que el ofrecimiento ha sido rechazado”*.¹¹⁰ Se concluía por nuestro máximo tribunal que el ejercicio de la acción contemplada en el artículo 168 del Código del Trabajo generaba la extinción de la oferta irrevocable en atención a que *“así como recae sobre el oferente la obligación de pagar la totalidad de lo propuesto como consecuencia directa de haberse formado el consentimiento sobre los montos e indemnizaciones y prestaciones a solucionar, en caso contrario, es decir, cuando exista disconformidad de parte del destinatario, el ofrecimiento debe entenderse rechazado y por tanto nunca*

¹¹⁰ CORTE SUPREMA, Rol 614-2010, de 22/04/2010.

se efectuó”, cuestión que se verificaba “desde que la actora ha rechazado la oferta e interpuesto la acción, entre otros fines, para solicitar que el tribunal declare la injustificación del despido y determine la base de la remuneración que ha de servir de base para el cálculo de las indemnizaciones a que tiene derecho”.¹¹¹

Sin embargo, y desde un tiempo a esta parte, el punto en análisis ha sido objeto de cierto revisionismo interpretativo que ha sido acogido por la Corte Suprema, al reconocer las posturas que niegan la incompatibilidad de las acciones contempladas en los artículos 168 y 169, letra a), del Código del Trabajo.

Reflejo de lo anterior es lo resuelto con fecha 9 de agosto de 2016 en los autos Rol 27.170-2015, sobre recurso de unificación de jurisprudencia, al abordar la procedencia de la acción de despido injustificado cuando se ha accionado previamente en conformidad a lo dispuesto en el artículo 169, letra a), del Código del Trabajo.

En lo medular, dicho pronunciamiento estableció, en su considerando séptimo, *“que la irrevocabilidad de la oferta se produce respecto del pago de las indemnizaciones correspondientes, desde que eso es lo que el legislador pretende asegurar, de manera que resulta totalmente ajeno al tenor y sentido de la norma, entender que dicha **oferta irrevocable** comprende la causal, los hechos y las indemnizaciones, como sostiene el recurrente. Un segundo aspecto que emana de la citada regulación, es que la oferta adquiere la calidad de irrevocable por el solo ministerio de la ley, sin que sea presupuesto de la misma, la aceptación del trabajador; es una situación ficta, creada por el legislador, cualquiera sea la intención del empleador a ese respecto, o la*

¹¹¹ CORTE SUPREMA, Rol 4034-2010, de 02/09/2010.

actividad que el trabajador despliegue con el objeto de obtener el pago de lo ofertado”.

“En consecuencia, el ejercicio de la acción de cobro contemplada en la letra a) del artículo 169 del Código del Trabajo, no es impedimento para que si el trabajador estima que la aplicación de la causal es improcedente, ejerza la acción ordinaria contemplada en el artículo 168 del Código del Trabajo, desde que su objetivo es otro. En efecto, de acuerdo a lo establecido en la letra b) de la citada disposición, si el trabajador estima que la causal es improcedente, podrá recurrir al juzgado del trabajo con el objeto de obtener tal declaración, lo que si bien no invalidará el despido, dará lugar a un incremento en el monto de la indemnización por años de servicio a que el trabajador tuviere derecho, lo que constituye una sanción a la utilización indebida de la causal. Como es posible advertir, dicha acción, ciertamente, pretende una cuestión distinta al cobro ejecutivo de la obligación de pago de las indemnizaciones por el despido”.

*“Ahora bien, cuando la norma de la letra b) del citado artículo 169, previene que se podrá ejercer la acción ordinaria del artículo 168, siempre que el trabajador **no haya hecho aceptación de la causal del modo previsto en la letra anterior**; en ningún caso puede entenderse, como pretende el recurrente, que alude al ejercicio de la acción de cobro, sino, cosa distinta, a la eventual suscripción de un pacto o finiquito entre las partes, salvo que éste contemple alguna reserva para discutir la causal”.*

Concluye el considerando octavo de la sentencia aludida, precisando que la interpretación fijada como correcta por la Corte Suprema lleva “a concluir que la acción contemplada en la letra b) del artículo 169 del Código del Trabajo es diferente y autónoma respecto de la contenida en la letra a) de la misma

disposición, sin que pueda entenderse que su ejercicio significa aceptación de la causal”. Agrega que “de lo anterior se desprende, pues, que ambas acciones son compatibles, lo que significa que no constituye un impedimento legal para deducir la acción por despido injustificado, el hecho de haber previamente accionado ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional en conformidad al artículo 169 letra a) del Código del Trabajo”.

De ahí que, en concordancia con la tesis previamente expuesta, actualmente se considere que la interposición de la acción por despido injustificado no altere, en su caso, el carácter irrevocable de la oferta contenido en el aviso de despido. Tal como se indicó por la Corte Suprema en un fallo posterior, dicha interpretación se sustenta en el tenor del artículo 169, letra b), del Código del Trabajo “*al permitir que el trabajador que no acepta, pueda impugnar la causal y reclamar **en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado**, lo que confirma que la base de cálculo propuesta por el empleador en la carta de despido lo vincula, aún en la hipótesis de desconocimiento de la causal por el trabajador*”. El pronunciamiento referido agrega a continuación que “*el carácter irrevocable de la oferta en la carta de despido refleja que sobre esa cantidad, al menos, no existe controversia, pues el empleador asume que la debe, limitándose ésta a los efectos que emanan de la causal que invoca, la que asume, no pudiendo desconocer su voluntad ahí plasmada, pues si lo hace violentaría su conducta precedente, actuando contra sus propios actos y traicionando la confianza que se genera en el trabajador que, al menos, está en posición de creer que eso es lo que puede recibir en el peor de los casos, pudiendo asumir como cierta la base de cálculo utilizada por el empleador quien está en mejor posición para establecerla*”.¹¹²

¹¹² CORTE SUPREMA, Rol 40.558-2016, de 10/01/2017.

Siguiendo así la última jurisprudencia mencionada cabría entender que la aceptación que concurre por parte del trabajador, respecto del aviso de despido, se limita exclusivamente a su intención de percibir las sumas ofrecidas por el empleador, entendiéndose que, mediante tales montos, éste se ha obligado a pagar un piso mínimo de las indemnizaciones a las que tiene derecho el trabajador despedido.

4. El pago de las indemnizaciones y el acuerdo de fraccionamiento del pago.

Siguiendo lo dispuesto en el literal a) del artículo 169, el empleador deberá pagar las indemnizaciones ofrecidas en un solo acto, al momento de extender el finiquito. Al respecto, cabe recordar que, según lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo, *“el finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador”*.

No obstante lo anterior, las partes podrán acordar el pago en cuotas de las indemnizaciones ofrecidas en el aviso de término. En dicho caso, el referido acuerdo deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo (llama la atención que no se pueda recurrir a los demás ministros de fe contemplados en el Código del Trabajo). Asimismo, las cuotas respectivas deberán contemplar los intereses y reajustes del período, determinados en virtud de lo dispuesto en el artículo 173 del código laboral. A continuación, el artículo 169, letra a), del mismo texto legal sanciona el incumplimiento del acuerdo con la aplicación de una cláusula legal de aceleración sobre el total de la deuda insoluble y la imposición, al empleador, de una multa administrativa que, al no estar precisada

específicamente en la ley, se determinará siguiendo los parámetros dados en el artículo 506 del Código del Trabajo.

4. Ejecución e incremento de las indemnizaciones ofrecidas en el aviso.

Cumplidos los requisitos señalados como necesarios para que este instrumento cumpla el rol de título ejecutivo, el literal a) del artículo 169, concluye indicando que *“si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal que corresponda, para que en procedimiento ejecutivo se cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162”*. La norma acá transcrita haya su origen en la modificación introducida por la Ley N° 20.087, de la cual deriva, en definitiva, el reconocimiento legal del aviso como título ejecutivo, toda vez que dicho párrafo, en su redacción anterior, sólo contemplaba la posibilidad de demandar -dentro del mismo plazo contemplado en el artículo 168 del Código del Trabajo- el pago de las indemnizaciones ofrecidas mediante un juicio de cognición tramitado ante un juzgado laboral.

Con la nueva reglamentación, el procedimiento por el cual habrá de perseguirse el pago de las indemnizaciones contenidas en el aviso deberá sujetarse a las reglas dispuestas en el artículo 473 del Código del Trabajo y seguirse ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional o, subsidiariamente, ante el Juzgado de Letras del Trabajo o el Juzgado de Letras con competencia en lo Civil, según corresponda, sirviendo como título ejecutivo para tales casos el correspondiente aviso de despido por necesidades de la empresa.

Como sanción al incumplimiento, el legislador ha entregado al juez la facultad de incrementar, hasta en un 150%, las indemnizaciones adeudadas, sea que las mismas hayan sido objeto de pacto de pago en cuotas o no.¹¹³ Sobre este punto se ha señalado que “*no queda clara la oportunidad procesal para efectuar este recargo, salvo que se aceptara sin más, la facultad del juez de proceder sin escuchar a las partes*”.¹¹⁴ En opinión de los profesores Rodolfo Walter y Gabriela Lanata, “*el recargo deberá ser establecido en un juicio declarativo previo, no siendo una materia de competencia del juez de cobranza laboral y previsional*”.¹¹⁵

Sin embargo, parece más acertado concluir que el incremento debe fijarse en el curso del juicio ejecutivo, en virtud de las siguientes razones.

Primero, porque inicialmente la norma aludida señala expresamente que el pago podrá reclamarse en procedimiento ejecutivo y, a continuación, faculta al juez “*en este caso*” –es decir en la ejecución- para incrementar lo adeudado.

Segundo, porque recurrir a un juicio declarativo para fijar este incremento implica obstaculizar de forma innecesaria los beneficios que el aviso, como título ejecutivo, acarrea para el trabajador, principalmente en lo relativo a la presunción de veracidad que recae sobre las obligaciones contenidas en dicho instrumento, al tiempo que infringe el principio de celeridad que impera en los juicios laborales, tanto de cognición como de ejecución; y

¹¹³ GAMONAL Contreras, Sergio y GUIDI Moggia, Caterina. 2015. Manual del contrato de trabajo. 4ª ed. Santiago, Legal Publishing Chile. p. 372.

¹¹⁴ WALTER Díaz, Rodolfo y LANATA Fuenzalida, Gabriela. 2009. Régimen legal del nuevo proceso laboral chileno. 6ª ed. Santiago, Legal Publishing Chile. p. 313.

¹¹⁵ Ibid., p. 313.

Tercero, porque al respecto, el artículo 468 del Código del Trabajo expresamente señala que el procedimiento en cuyo marco se determinará el incremento aludido será el incidental, excluyéndose de esta manera la aplicación de alguno de los procedimientos de cognición tratados en el código ya mencionado.

Concluido así que es dentro de la respectiva ejecución donde debe fijarse el incremento aludido, se torna razonable esperar que el tribunal tome las medidas necesarias para que la petición respectiva se formule garantizando la efectiva bilateralidad de la audiencia –como principio formativo del procedimiento- y la consolidación del monto de las indemnizaciones sobre el cual habrá de aplicarse el incremento, haciéndose necesario que el crédito adeudado se encuentre exento de toda posible impugnación. Por consiguiente, el incidente sólo deberá promoverse una vez transcurrido el término para objetar la liquidación del crédito y para oponer excepciones a la ejecución, si tales actos procesales no fueren formulados, o sólo una vez resueltas la objeción o las excepciones, si éstas fueran efectivamente opuestas.

Finalmente, cabe hacer notar, la omisión que el legislador ha hecho en lo relativo a los criterios que el juez deberá tomar en cuenta para fijar el incremento abordado. En ese sentido, la determinación de dicho aumento quedará exclusivamente entregada al buen juicio del magistrado encargado de la ejecución.

H. Las resoluciones de cobranza de deudas previsionales.

1. Pago de las cotizaciones.

En nuestro país, la gestión de la seguridad social se encuentra distribuida entre una serie de áreas administradas por organismos e instituciones,

especializadas en otorgar las prestaciones que resultan imprescindibles para dar solución al estado de necesidad al que apuntan. Esta situación da origen a un sistema de afiliación múltiple, puesto que cada uno de dichos organismos exige una afiliación al mismo para otorgar las prestaciones que les están encomendadas. Como reflejo de ello, todo connacional que haya iniciado su vida laboral con posterioridad al 1 de enero de 1983 se encontrará afiliado al sistema de las Administradoras de Fondos de Pensiones, a una Mutualidad de Empleadores o al Instituto de Previsión Social (en virtud del Seguro de Accidentes del Trabajo), a FONASA o a una ISAPRE para atender su salud, y a una Caja de Compensación de Asignación Familiar para atender el pago de las prestaciones familiares que correspondan.¹¹⁶

El financiamiento de los distintos regímenes de seguridad social depende, sino en forma exclusiva al menos en gran medida, de la captación de recursos a través del mecanismo de la cotización. Esta última constituye uno de los pilares institucionales de la seguridad social y ha sido definida como “*una forma de descuento coactivo, ordenada por la ley con respecto a determinados grupos, destinada a garantizar prestaciones de Seguridad Social*”.¹¹⁷ Dicho descuento puede hacerse de forma directa o a través del sistema de deducción de remuneraciones, reteniéndola el empleador y enterándola en la entidad correspondiente. Puede consistir en un financiamiento bipartito (cuando la carga es compartida por el trabajador y el empleador) o, incluso, tripartito, si el Estado se suma a tal financiamiento.

Tal como se verá en las siguientes páginas, cada uno de los regímenes que conforman la seguridad social chilena contempla un conjunto de normas que reglan, de manera particular, la forma y oportunidad en la que los

¹¹⁶ HUMERES Noguera, Héctor. 2005. Derecho del trabajo y de la seguridad social, tomo III, derecho de la seguridad social. 17ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 50.

¹¹⁷ Ibid., p. 56.

empleadores deben integrar los fondos comprometidos mediante el mecanismo de la cotización:

- a) En relación al Régimen Previsional, destinado a proveer de recursos a los afiliados que dejan la vida activa laboral y cubrir los riesgos de invalidez (total o parcial) y de muerte del trabajador, se debe distinguir entre el antiguo y el nuevo sistema previsional.

El nuevo sistema previsional consiste en un régimen privado de capitalización individual cuya administración recae en las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Las prestaciones que otorgan las Administradoras –esto es, las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia- se financian mediante los fondos obtenidos, individualmente, a través del mecanismo de la cotización. Aquella que es obligatoria para el trabajador, asciende al 10% de su remuneración imponible (entendida en los términos del artículo 41 del Código del Trabajo), destinada a su fondo de capitalización, y una cotización de porcentaje variable destinada a financiar la pensión de invalidez y sobrevivencia y a la propia AFP.¹¹⁸ La remuneración imponible contempla como topes, el sueldo mínimo mensual (salvo que se hayan pactado jornadas parciales), por

¹¹⁸ En este punto cabe tener presente que, con fecha 6 de noviembre de 2018, se ingresó ante la Cámara de Diputados, un Proyecto de Ley destinado a mejorar las pensiones del sistema de pensiones solidarias y del sistema de pensiones de capitalización individual, y crear nuevos beneficios de pensión para la clase media y las mujeres, así como un subsidio y seguro de dependencia, entre otras modificaciones. El Mensaje Presidencial N°171-366, mediante el cual se presentó dicho proyecto a discusión, planteó, como uno de sus objetivos, establecer un aumento gradual en la tasa de cotización para pensiones en 4 puntos porcentuales, de cargo del empleador, y la apertura de la industria de administración de estos nuevos fondos complementarios a entidades creadas específicamente para este fin, autorizando la participación de filiales de Cooperativas de Ahorro y Crédito, de Cajas de Compensación de Asignación Familiar, de Compañías de Seguros de Vida, de Administradoras Generales de Fondos y de las mismas Administradoras de Fondos de Pensiones. CÁMARA DE DIPUTADOS. Boletín N°12212-13. [en línea] <https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=12718&prmBoletin=12212-13> [consulta: 22 de noviembre de 2018].

una parte, y el equivalente a 60 U.F. mensuales,¹¹⁹ por la otra. La obligación de cotizar se mantiene hasta los 65 años, en el caso de los hombres, y hasta los 60, en el caso de las mujeres. Según señala el artículo 58 del Decreto Ley N° 3.500, corresponde al empleador la carga de deducir la cotización respectiva de las remuneraciones de sus trabajadores, y enterarla en las instituciones correspondientes. A su vez, el artículo 17 bis del Decreto Ley N° 3.500, contempla una cotización igualmente obligatoria, de cargo del trabajador y del empleador, ascendente, al 2 o 1% de la remuneración imponible, determinada por la Comisión Ergonómica Nacional, en el caso de aquellas labores calificadas, por dicha comisión, como trabajos pesados. Se contemplan, además, aportes de carácter voluntario, destinados a incrementar las cuentas individuales, permitiendo obtener la jubilación anticipada. Se cuentan “*entre ellos, las cotizaciones voluntarias, los depósitos convenidos con el empleador y de su cargo, y los depósitos de ahorro previsional voluntario*”,¹²⁰

En el nuevo sistema previsional, las disposiciones relativas al pago de dichas cotizaciones se encuentran contenidas en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500. La norma mencionada establece que, una vez deducidas de las remuneraciones de sus trabajadores, el empleador deberá enterar las cotizaciones en la AFP correspondiente, pagando directamente aquellas que sean de su cargo. Estas cotizaciones deberán ser pagadas dentro de los primeros 10 días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las

¹¹⁹ Atendido lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto Ley N° 3.500, este límite máximo imponible deberá ser reajustado considerando la variación del índice de remuneraciones reales determinadas por el Instituto Nacional de Estadísticas entre noviembre del año anteprecedente y noviembre del precedente, respecto del año en que comenzará a aplicarse, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 90 del mismo texto legal. El tope imponible así reajustado, comenzará a regir el primer día de cada año y será determinado mediante resolución de la Superintendencia de Pensiones. Para el año 2019, este tope ha sido fijado, por esta última institución, en 79,2 UF.

¹²⁰ ACADEMIA JUDICIAL. 2017. Manual de la cobranza ejecutiva laboral y previsional. Los juzgados de cobranza laboral y previsional y el procedimiento ejecutivo. 2ª ed. Santiago, impreso en *Talleres Propios*. p. 65.

remuneraciones. Si este plazo expirare en día sábado, domingo y festivo, se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente. Además, si el pago se hubiere practicado por un medio electrónico, el plazo se extiende hasta el día 13 de cada mes, aun cuando éste fuere día sábado, domingo y festivo. La declaración mediante la que se informa a la AFP de las cotizaciones deducidas debe contener, a lo menos, el nombre, rol único tributario y domicilio de la persona natural o jurídica que la efectúa, con indicación del representante legal, en su caso, junto con el nombre y el rol único tributario de los trabajadores o subsidiados y el monto de las respectivas remuneraciones imponibles. Si los montos correspondientes no fueron pagados oportunamente, el encargado de dicho pago deberá declarar tales conceptos ante la institución de seguridad social que corresponda, figura que se conoce como D.N.P. (declaración y no pago). Si bien con ello no se obtiene el pago de lo adeudado, el empleador se individualiza de manera fehaciente como deudor del sistema previsional, facilitando el cobro extrajudicial o judicial de los montos adeudados, exponiéndose a la aplicación de multas a beneficio fiscal, calculadas en relación al número de cotizantes afectados.¹²¹

El mismo artículo 19 permite al empleador que no haya realizado esa declaración dentro del plazo legal, acreditar ante la AFP correspondiente –y hasta el último día hábil del mes subsiguiente del vencimiento de aquél- la extinción de su obligación de enterar las cotizaciones previsionales de sus trabajadores, por haber concluido o suspendido la relación laboral que los unía. No obstante ello, la norma aludida impone a la AFP correspondiente el deber de agotar todas las gestiones que tengan por objeto aclarar la existencia de cotizaciones previsionales impagas y, en su caso, obtener el pago de aquellas de acuerdo a las normas de carácter general que emita la Superintendencia

¹²¹ HUMERES Noguera, Héctor. 2005. Derecho del trabajo y de la seguridad social, tomo III, derecho de la seguridad social. 17ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 62.

respectiva. Para estos efectos, y como diligencia necesaria, se encomienda a las AFP consultar el término de la relación laboral a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía. Si transcurriere el plazo de acreditación de cese o suspensión de la relación laboral, sin haberse acreditado dichas circunstancias, se presumirá sólo para los efectos del pago de cotizaciones e inicio de las gestiones de cobranza judicial, que las respectivas cotizaciones están declaradas y no pagadas. Lo anterior no impide que el empleador requerido judicialmente pueda probar el término o suspensión de la relación laboral mediante la oposición de la excepción respectiva, en el curso del procedimiento ejecutivo contemplado en la Ley N° 17.322.

Según se señala en el inciso décimo cuarto del ya aludido artículo 19, corresponde a la AFP perseguir directamente el cobro de las cotizaciones adeudadas, junto con sus reajustes e intereses. La institución involucrada deberá obligatoriamente seguir las acciones tendientes a obtener el pago de dichas sumas, aun cuando el afiliado se hubiere cambiado de ella. La Administradora a la cual el afiliado hubiere traspasado sus fondos podrá intervenir en el juicio en calidad de coadyuvante. El cobro judicial se sujetará a las disposiciones de la Ley N° 17.322 que el mismo artículo 19 ya comentado precisa. Esta ejecución en ningún caso podrá extenderse a las multas que se apliquen a los empleadores por el incumplimiento de las disposiciones legales relativas al pago de cotizaciones.

Por su parte, el antiguo sistema previsional, que a la fecha aún se mantiene vigente y cuenta con un número significativo de beneficiarios pasivos, financia sus prestaciones, parcialmente, con las cotizaciones (determinadas en los estatutos correspondientes) de sus afiliados aun activos, y, principalmente, con los aportes que recibe del Fisco y que se encuentran destinados a dar cumplimiento a las obligaciones previsionales contraídas por las distintas Cajas

de Previsión. Al efecto, se contempla en el artículo 1° del Decreto Ley N° 3.501, la obligación del empleador de deducir las cotizaciones de las remuneraciones del trabajador y enterarlas en la Caja de Previsión correspondiente, haciendo aplicables, tanto para el pago voluntario de las mismas como para el cobro judicial, las normas contenidas en la Ley N° 17.322. Este último cuerpo legal establece, en su artículo 22, plazos, para enterar las cotizaciones, semejantes a los señalados en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, e incluso una presunción de declaración y no pago similar a la establecida respecto del nuevo régimen previsional, cuando no existe antecedente que permita tener por concluida o suspendida la relación laboral entre el cotizante y el empleador, según se desprende de su artículo 22 d). Por lo demás, a contar de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.255, su administración ha pasado a radicarse en el nuevo Instituto de Previsión Social, un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que, para todos los efectos, se ha constituido en sucesor y continuador legal del Instituto de Normalización Previsional

- b) En cuanto al régimen de salud previsional, destinado a materializar la garantía constitucional de acceso a la salud a través de prestaciones de medicina curativa (que incluyen la recuperación, rehabilitación y reinserción del afectado por enfermedad, accidente o siniestro común, a sus labores habituales) y de medicina preventiva (*“conformada por las acciones que pretenden pesquisar en su etapa precoz el desarrollo preclínico de ciertas enfermedades”*¹²²), debe también distinguirse entre las dos variantes en las que se otorga, una de carácter estatal y otro de carácter privado.

¹²² ACADEMIA JUDICIAL. 2017. Manual de la cobranza ejecutiva laboral y previsional. Los juzgados de cobranza laboral y previsional y el procedimiento ejecutivo. 2ª ed. Santiago, impreso en *Talleres Propios*. p. 72.

El sistema de salud estatal, regulado en la Ley N° 18.496, es administrado por un servicio público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, denominado Fondo Nacional de Salud (en adelante FONASA). Dicho sistema se financia mediante una cotización del 7% de la remuneración imponible de los trabajadores afiliados al sistema, junto con el copago con el que concurren -según el grupo en el que estén clasificados- los mismos afiliados y demás beneficiarios al momento de requerir las prestaciones de salud. Si el afiliado no puede asumir el costo del copago, FONASA podrá otorgar préstamos para financiar la atención médica, debiendo el empleador deducir las cuotas respectivas y pagarlas a dicha institución, en conformidad a lo señalado en el artículo 58 del Código del Trabajo.

El sistema de salud privado, en tanto, es aquel cuya administración se encuentra entregado a las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES), y al que *“se afilian voluntariamente todos aquellos ciudadanos que prestan servicios de forma dependiente o independiente, empresarios o que formen parte del sector pasivo, mediante la suscripción de un contrato de salud”*,¹²³ accediendo de esa forma a las prestaciones ofrecidas en el plan de salud elegido. Dicho plan debe ser financiado mensualmente mediante una cotización mínima del 7% de la remuneración imponible. Si es necesaria una cotización mayor, el trabajador deberá comunicar dicha circunstancia a su empleador para que haga el descuento correspondiente (artículo 84 del Decreto Ley N° 3.500). El financiamiento de las prestaciones de salud no sólo se sustenta en la cotización pactada sino también con el copago del costo de las prestaciones, en la parte no cubierta por el respectivo contrato.

La cotización con la que se financia la cobertura de salud previsional, sea estatal o privada, siempre será de cargo del afiliado. Mediante lo dispuesto en el

¹²³ Ibid., p. 74.

artículo 30 de la Ley N° 18.933, que crea la Superintendencia de Salud Previsional, se establece la obligación del empleador de deducir las cotizaciones de las remuneraciones y enterarlas en las instituciones de salud previsional (ya sea FONASA o una entidad privada) mediante una declaración similar a la exigida en el nuevo sistema previsional y dentro de los mismos plazos señalados en el Decreto Ley N° 3.500. Conforme al artículo 31 de la Ley N° 18.933, los representantes legales de las instituciones de salud previsional podrán emitir el título ejecutivo que se contempla en el artículo 2° de la Ley N° 17.322, con la finalidad de iniciar el cobro judicial de las sumas adeudadas por cotizaciones no pagadas, conforme al procedimiento ejecutivo que se dispone en esta última ley. Dicho cobro, en todo caso, no podrá extenderse a las multas que pudiese adeudar el empleador por infracciones a las leyes de previsión social.

- c) El seguro obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (administrado por el Instituto de Seguridad Laboral, por las Mutualidades de Empleadores y, excepcionalmente, por las empresas), en tanto, involucra el pago de una cotización básica, ascendente al 0,95% de la remuneración imponible de los trabajadores, y una cotización adicional, variable entre un 0% y un 3,4%, según el riesgo que genera la empresa y la siniestralidad de la misma. Ambas cotizaciones son de cargo del empleador.

El artículo 18 de la Ley N° 16.744 establece que, ante el incumplimiento en el pago las cotizaciones destinadas a financiar este seguro, la Mutualidad respectiva deberá liquidar las cotizaciones adeudadas (aplicando un interés penal de un 3% mensual sobre el monto de lo adeudado), e imponer al deudor las multas que se detallan en dicho artículo. La liquidación mencionada tendrá mérito ejecutivo, en tanto sea aprobada por el presidente de la respectiva

Mutualidad. La ejecución de dicho título se sujetará a las disposiciones prescritas en la Ley N° 17.322, atendido el tenor en el que se encuentra redactado el artículo 1° de este último texto legal.

- d) Respecto del financiamiento del Sistema Único de Prestaciones Familiares, regulado en el Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y cuya administración recae, en las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, entre otras instituciones, se contempla el pago de una cotización de 0,6% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores no afiliados a una Institución de Salud Previsional. Dicha cotización se destina al financiamiento del régimen de subsidios por incapacidad laboral, y se deduce de las cotizaciones previsionales que se señalan en el artículo 27 de la Ley N° 18.833.

La Ley N° 18.833, en su artículo 22, aplica, respecto de lo adeudado por prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación, las mismas normas de pago y de cobro establecidas respecto de las cotizaciones previsionales; en tal sentido, dichos conceptos deberán ser pagados dentro de los mismos plazos establecidos en el Decreto Ley N° 3.500 y en la Ley N° 17.322. El mismo artículo 22 agrega que *“practicada la deducción al trabajador, se entenderá extinguida a su respecto y de sus codeudores la parte correspondiente de la deuda, desde la fecha en que ella hubiera tenido lugar, aunque no haya sido remesada por el empleador a la Caja, debiendo dirigirse exclusivamente contra éste las acciones destinadas al cobro de las sumas no enteradas”*. Para tales efectos, el artículo 53 de la misma Ley N° 18.883, encomienda al gerente general de la Caja de Compensación determinar el monto de las cotizaciones adeudadas, con sus intereses y multas para los efectos de su cobro judicial. Finalmente, el artículo 25 de la ley antes

mencionada, hace aplicable las normas de la Ley N° 17.322, a las obligaciones que las entidades empleadoras afiliadas contraigan con las Cajas de Compensación, sin perjuicio del derecho a compensación que los empleadores puedan solicitar.

- e) En lo relativo al régimen de seguro obligatorio de cesantía, destinado a beneficiar a los trabajadores regidos por el Código del Trabajo a través de una serie de prestaciones destinadas a mantener parte de las remuneraciones durante el periodo de cesantía, se contemplan los siguientes aspectos relacionados con su financiamiento:

Este régimen, administrado por una sociedad anónima de objeto exclusivo, denominada Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, se financia de manera tripartita, mediante una cotización previsional equivalente al 0,6% de las remuneraciones imponibles, de cargo del trabajador, y con un aporte del empleador, ascendente al 2,4% de las mismas remuneraciones. La cotización del trabajador y las dos terceras partes de lo aportado por el empleador, se abonan a la Cuenta Individual del afiliado. Distinta es la situación del trabajador contratado a plazo o por obra, trabajo o servicio determinado; a su respecto, la cotización que se exige asciende al 3% de la remuneración imponible, es de cargo exclusivo del empleador y se destina únicamente a su cuenta individual. Estas cotizaciones se calculan sobre la remuneración imponible, en conformidad al artículo 41 del Código del Trabajo, con un tope máximo de 90 U.F.¹²⁴ La obligación de cotizar subsiste por el lapso de 11 años, en cada relación laboral. Finalmente, el Estado también concurre al

¹²⁴ Según se establece en el artículo 6°, inciso segundo, de la Ley N° 19.728: *“Dicho tope se reajustará anualmente de acuerdo a la variación del Índice de Remuneraciones Reales determinadas por el Instituto Nacional de Estadísticas o el Índice que lo sustituya, entre noviembre del año anteprecedente y noviembre del año precedente al que comenzará a aplicarse el reajuste. El tope imponible así reajustado, comenzará a regir el primer día de cada año”*. Para el año 2019, dicho tope se ha fijado en 118,9 UF.

financiamiento del seguro, a través de un aporte anual ascendente a 225.792 U.T.M., destinado al Fondo Solidario de Cesantía.

Conforme a lo expresado en el artículo 10 de la Ley N° 19.728 recae en el empleador la obligación de pagar las cotizaciones antes mencionadas dentro de los mismos plazos señalados en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500. La misma similitud se advierte respecto de las formalidades que deberá contener la declaración que el empleador debe hacer al pagar tales cotizaciones, debiendo, en todo caso, diferenciarse los montos correspondientes a la parte deducida de la remuneración del trabajador de aquellos que son de cargo del empleador. El referido artículo 10 contempla una presunción de declaración y no pago similar a la establecida en el nuevo sistema previsional, cuando no existe antecedente alguno que permita tener por concluida o suspendida la relación laboral entre el cotizante y el empleador. A continuación, el artículo 11 impone a la Sociedad Administradora del Seguro la obligación de interponer las acciones tendientes al cobro de las cotizaciones que se encuentren adeudadas, más sus reajustes e intereses (expresamente se establece el derecho de la Sociedad Administradora a percibir las costas de tal cobranza), facultándose al representante legal de dicha institución para emitir resoluciones de cobranzas de deudas previsionales, sujetas al contenido señalado en el artículo 2° de la Ley N° 17.322, con excepción de lo prescrito en el número 3° de dicha disposición legal (referido al cobro de las multas aplicables a los empleadores por infracciones a las leyes de previsión social).

Del conjunto de normas abordadas precedentemente se hace patente, entonces, la intención del legislador por recurrir al juicio ejecutivo como principal medio para obtener de manera compulsiva el cumplimiento de los montos adeudados por concepto de cotización. Lo anterior se justifica en consideración a la necesidad de recaudar con rapidez los recursos comprometidos, para

garantizar la materialización de los distintos objetivos encomendados a las instituciones correspondientes (recurrir a un juicio de cognición previo dificultaría de sobremanera la rápida recuperación de los fondos no pagados dentro de los plazos legales). Para tales efectos, nuestra legislación ha optado por otorgar mérito ejecutivo a un tipo especial de instrumento, denominado genéricamente resolución de cobranza de deudas previsionales.

Este último título ejecutivo encuentra su regulación en la Ley N° 17.322, cuyo artículo 1° restringe la aplicabilidad de dicho cuerpo legal al cobro ejecutivo de las cotizaciones adeudadas por los empleadores a las instituciones de seguridad social; el mismo artículo prohíbe categóricamente la aplicación de dicho cuerpo legal al cobro de cotizaciones de pensiones de los trabajadores independientes señalados en el artículo 89 del Decreto Ley N° 3.500, por las rentas a que se refiere el inciso primero del artículo 90 del citado decreto ley. Este vínculo entre relación laboral y deuda de seguridad social encuentra su reflejo más importante en la presunción de derecho establecida en el artículo 3°, inciso segundo, de la Ley N° 17.322, mediante la cual se entiende efectuado el descuento de las cotizaciones, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Agrega la norma que si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden.

Por lo demás, el inciso segundo del ya mencionado artículo 1° precisa que cualquier mención hecha a las instituciones de previsión social o de seguridad social, en la Ley N° 17.322 o en la legislación relacionada con ella, deberá entenderse referida indistintamente a cualquiera de ellas o al conjunto de las mismas. Sobre este aspecto, cabe tener presente que las modificaciones introducidas en la Ley N° 17.322 por la Ley N° 20.023 buscaban ampliar su ámbito de aplicación, salvando la discordancia entre el título anterior de la ley

modificada, referida únicamente a la cobranza de las instituciones de previsión social, y la regla dispuesta en su antiguo artículo 2°, que autorizaba a las Caja de Compensación de Asignación Familiar para accionar conforme a esta ley, dado que dichas entidades no eran estrictamente instituciones previsionales, pero sí de seguridad social.¹²⁵

2. Concepto de resolución de cobranza de deudas previsionales.

Ciñéndonos a la norma contemplada en el artículo 2° de la Ley N° 17.322, ha de entenderse que la resolución de cobranza de deudas previsionales *“es el título ejecutivo emitido por las personas facultadas para ello en virtud del cargo que desempeñan, y cuyo contenido establece los montos de las cotizaciones, aportes y multas, adeudados por los empleadores a las instituciones de seguridad social”*.

3. Características.

Como título ejecutivo este tipo de resoluciones presenta los siguientes aspectos destacables:

- Constituyen un tipo de título especial. El legislador les confiere el carácter de títulos ejecutivos laborales, habida consideración de los términos amplios en los que aparece redactado el artículo 464, numeral 6°, del Código del Trabajo.
- Dentro de los títulos ejecutivos laborales, han de clasificarse como títulos ejecutivos de seguridad social puesto que dan cuenta de cotizaciones adeudadas por los empleadores a las instituciones de

¹²⁵ WALTER Díaz, Rodolfo y LANATA Fuenzalida, Gabriela. 2009. Régimen legal del nuevo proceso laboral chileno. 6ª ed. Santiago, Legal Publishing Chile. p. 328.

seguridad social. Así expresamente se señala en el artículo 1° de la Ley 17.322, al delimitar el ámbito de aplicación de sus normas. De lo anterior se desprende igualmente el restringido mérito ejecutivo que guardan estos títulos y que impide extenderlos a cualquier otro tipo de crédito del que puedan ser titulares las instituciones de seguridad social, con excepción de aquellas prestaciones de crédito social adeudadas a una Caja de Compensación y que, en esencia, no participan del carácter de cotizaciones.

- Como se mencionó al momento de analizar los distintos tipos de títulos ejecutivos laborales, las resoluciones dictadas conforme a lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley N° 17.322 revisten la calidad de títulos ejecutivos administrativos. Si bien los requisitos exigidos en la misma ley para su configuración se encuentran destinados a reducir el margen de error que pudiese derivarse de la discrecionalidad con la que actúan las instituciones de seguridad social, al momento de emitir títulos en los cuales éstas se atribuyen el carácter de acreedoras, parece, a lo menos, llamativa la ausencia, dentro del proceso de generación del título, de una entidad fiscalizadora que garantice la determinación de la deuda bajo parámetros de precisión e imparcialidad.
- Son títulos autosuficientes y perfectos. Lo anterior se desprende del contenido legal que debe cumplir este tipo de instrumentos y que hace innecesaria la concurrencia de otro título que lo complemente o de alguna gestión destinada a salvar omisiones que afecten su mérito ejecutivo.

4. Requisitos.

Conforme a lo dispuesto en la Ley N° 17.322, se aprecian los siguientes requisitos en la constitución de este tipo de títulos ejecutivos:

a) El primero dice relación con los aspectos formales concurrentes al momento de su generación, particularmente en lo referido a la persona que se encuentra habilitada para emitirlo. La Ley N° 17.322, en su ya mencionado artículo 2°, entrega la facultad de emitir este instrumento al Jefe de Servicio, el Director Nacional o Gerente General de la respectiva institución de seguridad social. El mismo artículo faculta, además, a estas personas para delegar dicha atribución en funcionarios de la Institución de la respectiva región o provincia. Agrega que, mediando tal delegación, podrá ejercer también dichas facultades, sin necesidad de nuevo mandato, el funcionario que subroga o reemplace al delegatario por impedimento, ausencia u otra causa. Por lo demás, se ha permitido que las referidas resoluciones de cobranzas de deudas previsionales puedan ser firmadas en forma mecanizada o electrónica avanzada, por los procedimientos autorizados en el reglamento correspondiente, en los casos y con las formalidades que en él se establezcan. Para todos los efectos legales, la firma estampada mecánicamente se entenderá suscrita por la persona cuya rúbrica haya sido reproducida. En el caso de la firma electrónica se estará a lo dispuesto en los artículos 3º, 4º y 5º de la Ley N° 19.799.

b) En cuanto a su contenido, el artículo 2º de la Ley N° 17.322 exige que esta resolución sea fundada y que, según corresponda:

1º Determine el monto de las cotizaciones adeudadas por los empleadores y que no hubieren sido enteradas oportunamente, incluyendo las que descontaron o debieron descontar de las remuneraciones de los trabajadores;

2° Determine el monto de los aportes legales que esas personas o cualquiera otra deban efectuar, y que hayan de descontarse de las remuneraciones de sus trabajadores; y

3° Aplique las multas en que incurran esos empleadores por infracciones de las leyes sobre previsión social, cuando las instituciones de seguridad social se encuentren autorizadas para reclamar el cobro de las mismas. No está de más recordar que las AFP, la Administradora de Fondos de Cesantía, las ISAPRES y FONASA se encuentran expresamente impedidas de emitir títulos ejecutivos destinados a cobrar tales multas.

- c) Con motivo de la modificación introducida por la Ley N° 20.023 en el artículo 3°, inciso final, de la Ley N° 17.322, esta resolución deberá señalar la individualización de los trabajadores respecto de los cuales se cobran las cotizaciones.

Este nuevo requisito, que en esencia busca evitar la generación de cobros arbitrarios, vino a salvar la injustificada desventaja en la que se encontraban los empleadores demandados, quienes, con anterioridad a la entrada en vigencia de la modificación aludida, veían obstaculizadas sus defensas judiciales al momento de oponer las excepciones pertinentes, por cuanto ignoraban sobre cual o cuales de sus trabajadores versaba el cobro ejecutivo. Esto era así debido a que los términos en los que se hallaba redactado el antiguo inciso final del artículo 3°, permitían, a la institución emisora del título, omitir *“la nominación de los dependientes respectivos”*.

No obstante lo anterior, esta obligación de individualizar a los trabajadores no es actualmente exigible a todas las resoluciones de cobranza que se emiten,

dado que, conforme a su artículo 1° transitorio, las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.023 sólo resultan aplicables al cobro judicial de las cotizaciones de remuneraciones devengadas a partir de la entrada en vigencia de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional. En consecuencia, las instituciones de seguridad social podrán seguir omitiendo la nómina de trabajadores en sus títulos, cuando las cotizaciones cobradas se hayan devengado con anterioridad al 1 de marzo de 2006.

- d) Finalmente, las resoluciones de cobranzas de deudas previsionales deberán indicar la o las faenas, obras, industrias, negocios o explotaciones a que ellas se refieren, los períodos que comprenden las cotizaciones adeudadas y los montos de las remuneraciones por las cuales se estuviere adeudando cotizaciones.

I. Títulos contemplados en el artículo 4° de la Ley N° 17.322.

1. Definición.

Sin perjuicio de las distintas definiciones ya aportadas para algunos de los títulos que se encuentran incluidos en el artículo 4° de la Ley N° 17.322, es posible indicar que el listado detallado en dicha norma comprende una serie de instrumentos agrupados en virtud de un objetivo específico, el cual es obtener de forma indirecta el pago de cotizaciones que pudiesen encontrarse adeudadas por los empleadores. De esta manera es posible definirlos como *aquellos títulos ejecutivos especiales que permiten al trabajador dependiente, afectado por el incumplimiento en el pago de sus cotizaciones, reclamar, a través de un procedimiento especial, el ejercicio de las acciones de cobro por parte de la institución de seguridad social legitimada para interponer la correspondiente demanda ejecutiva.*

2. Listado.

Según lo expresado en el artículo 4°, los títulos mediante los cuales el trabajador, afectado por el no pago de sus cotizaciones, puede exigir el ejercicio de la acción ejecutiva directa por parte de la institución de seguridad social son:

1º Las actas, firmadas por las partes y autorizadas por los inspectores del trabajo, que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo.

2º La sentencia firme dictada en un juicio laboral que ordene el pago de cotizaciones de seguridad social.

3º Las liquidaciones de remuneraciones pagadas en la que conste la retención de las cotizaciones, junto al certificado de la institución previsional correspondiente que establezca su no pago oportuno por el mismo período.

4º Y cualquier otro título a que las leyes den fuerza ejecutiva.

3. Características.

Los instrumentos antes indicados guardan las siguientes características:

- Sólo pueden ser invocados por ciertos beneficiarios: para iniciar el procedimiento que se regula en el artículo 4° de la Ley N° 17.322, sólo podrán ser invocados por el trabajador o el sindicato o

asociación gremial a que se encuentre afiliado, y siempre que dicho trabajador así lo haya requerido.

- Tienen un carácter ejecutivo anómalo: puede señalarse que estos títulos ejecutivos (así expresamente se indica en el Mensaje Presidencial del proyecto que dio lugar a la Ley N° 20.023¹²⁶) no sólo son especiales en razón de encontrarse reconocidos en la Ley N° 17.322 sino también a causa de los particulares efectos que guardan respecto del cobro de la deuda que en ellos se contempla. Aun cuando tales instrumentos detallen el incumplimiento en el pago de cotizaciones, por parte del empleador, el título será ejecutivo no respecto de este último sino en relación a un tercero distinto del deudor, que se encuentra en la obligación de ejercer las acciones ejecutivas pertinentes para obtener el pago de la deuda documentada en estos títulos.
- Sólo buscan obtener el cobro de cotizaciones. Como podrá verse del listado antes reproducido, se incluyen entre estos títulos algunos ya estudiados en las páginas previas y que habitualmente son invocados para obtener el pago de obligaciones que encuentran su fuente en el Código del Trabajo. Tal es el caso de las actas firmadas por las partes y autorizadas por los inspectores del trabajo y las sentencias firmes dictadas en juicios laborales. Puesto que tales instrumentos no siempre se limitan a dar cuenta de obligaciones estrictamente laborales sino que también suelen incluir declaraciones relativas a deudas de cotizaciones de seguridad

¹²⁶ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE. Historia de la Ley N° 20.023 [en línea] <http://www.leychile.cl/Consulta/portada_hi?tipo_norma=XX1&nro_ley=20023&anio=2016>. [consulta: 9 de febrero de 2016].

social, no resultará extraño que esos documentos puedan cumplir el rol que se les encomienda en el artículo 4° de la Ley N° 17.322. Por otra parte, se hará indispensable que en ellos se detalle al menos el tipo de cotización que se adeuda, la institución de seguridad involucrada, la remuneración sobre la cual deben calcularse y el o los periodos que se encuentran pendientes de pago.

- Los documentos señalados en el numeral 3° del listado participan del carácter de títulos complementarios, tal como se mencionó al momento de abordar la clasificación de los títulos ejecutivos laborales. Este aspecto se hace evidente al considerarse que, de forma independiente, ninguno de dichos documentos guarda mérito ejecutivo por sí mismo, pero en conjunto autorizan al trabajador, afectado por el no pago de sus cotizaciones, para exigir, a la institución de seguridad social emisora del certificado, el ejercicio de la acción ejecutiva de cobro.

- El numeral 4° del listado en análisis permite que el trabajador (o la organización sindical a la que se encuentra afiliado, cuando corresponda) pueda invocar cualquier otro título al que las leyes otorguen fuerza ejecutiva. En vista de los términos amplios en los que se encuentra redactada, cabe entender que la regla abordada no se circunscribe únicamente a los títulos laborales tratados en el artículo 464 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO IV

LOS PROCEDIMIENTOS EJECUTIVOS LABORALES

A. Enunciación.

Los procedimientos ejecutivos laborales -es decir, aquellos que están concebidos para obtener el cumplimiento de los títulos ejecutivos de carácter propiamente laboral- se encuentran regulados en el Libro V, Capítulo II, Párrafo 4º, del Código del Trabajo, entre sus artículos 463 y 473.

Tal como ya habíamos comentado al momento de abordar la competencia de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, se advierte en dicho conjunto de normas la reglamentación de dos tipos de procedimientos:

- Un procedimiento destinado al cumplimiento de sentencias, abordado de manera específica entre los artículos 465 y 472 del Código del Trabajo.
- Y un procedimiento dispuesto para la ejecución de títulos ejecutivos laborales distintos a las sentencias firmes, contenido en el artículo 473 del mismo texto legal.

B. Características comunes.

El párrafo 4°, titulado “*Del cumplimiento de la sentencia y de la ejecución de los títulos ejecutivos laborales*”, comienza señalando, en su artículo 463, que “*la tramitación de los títulos ejecutivos laborales se desarrollará de oficio y por escrito por el tribunal, dictándose al efecto las resoluciones y ordenándose las diligencias que sean necesarias para ello*”.

De la norma transcrita y de las disposiciones contempladas a partir del artículo 425 del Código del Trabajo, se desprende que:

- En los procedimientos ejecutivos laborales se ha optado por mantener la escrituración, a diferencia de lo que sucede en los procedimientos laborales de cognición, en los que impera principalmente la oralidad.

- Ambos son procedimientos concentrados y públicos, características comunes a “*todos los procedimientos del trabajo*”, sean estos de cognición o ejecutivos. Así resulta de lo dispuesto en el artículo 425 y, principalmente de lo prescrito en el artículo 428 del Código del Trabajo: “*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*”. Será a causa de esta necesaria concentración, vinculada estrechamente a los principios formativos de celeridad e impulso procesal de oficio, que el juez se encontrará habilitado para ordenar en los juicios ejecutivos laborales, la mayor cantidad de medidas y diligencias destinadas a obtener el pago efectivo de lo adeudado, a través de la menor cantidad de resoluciones posibles.

- Se ha resaltado la incidencia del impulso procesal de oficio, ya reconocido como principio formativo del procedimiento en el artículo 429 del Código del Trabajo.
- Se mantiene la influencia de los demás principios formativos del procedimiento. El artículo 425 del Código del Trabajo indica que en los juicios laborales, sean de cognición o ejecutivos, primará la inmediación, el impulso procesal de oficio, la celeridad, la buena fe, la bilateralidad de la audiencia y la gratuidad. A su vez los artículos 465 y 473 del texto legal mencionado, al momento de precisar las normas supletorias aplicables en estos juicios ejecutivos, han condicionado dicha aplicación a la necesidad de evitar que con ello se vulneren los principios antes enunciados.
- Finalmente, se hace procedente la aplicación de las normas contenidas en el Libro V, Capítulo II, Párrafo 2°, designado “*Reglas Comunes*”, relativas a tramitación por medios electrónicos, notificaciones, comparecencia, plazos, facultades cautelares y costas.

C. Principios formativos de los procedimientos ejecutivos laborales.

A través de dichos principios, aplicables a todos los procedimientos laborales, se ha pretendido plasmar las directrices que guían al juez y a las partes en el curso del juicio, precisando los enunciados que ilustran la forma en que deben tramitarse dichas causas y sujetando las actuaciones procesales a las orientaciones esenciales que se disponen como reflejo o manifestación de cada uno de ellos.

Si bien, en virtud del tenor en el que fueron redactados, muchos de esos enunciados solo resultan aplicables a los procedimientos laborales de cognición -por cuanto así lo exigía la necesidad de salvaguardar la aplicación de tales principios en un sistema procesal esencialmente oral- no es menos importante reconocer, en el análisis de los procedimientos ejecutivos laborales, la notoria incidencia que en ellos ejercen los principios formativos reconocidos en el Código del Trabajo, tal como a continuación se pasará a exponer:

1. Principio de inmediación.

A través de este principio, reconocido en el artículo 427, inciso segundo, del Código del Trabajo, se ha pretendido asegurar el contacto directo entre el juez, las partes y la prueba rendida. Si bien en un procedimiento escrito dicho contacto sólo se concreta mediante la presentación y resolución de solicitudes escritas, se mantiene plenamente aplicable en los procedimientos ejecutivos laborales la prohibición de delegar las funciones jurisdiccionales encomendadas al juez, bajo sanción de nulidad insaneable de las actuaciones afectas a dicha delegación.

Como excepción aparente a dicha inmediación, el mismo artículo 427, en su inciso segundo, permite al juez de letras designar al secretario abogado, como juez suplente, asumiendo en todo el curso de los juicios laborales que se estimen necesarios, sean éstos de cognición o ejecución. Dicha autorización, que está sujeta a ciertos requisitos señalados en la norma antes aludida, tendrá el efecto de radicar en el secretario abogado la obligación de dictar el fallo y llevar a cabo todas las actuaciones que correspondan, aplicándose a su respecto lo señalado en el inciso primero del artículo 427. En dichos casos, se entenderá para todos los efectos legales que el juez de letras falta en su despacho. La figura descrita representa una recreación parcial de la situación

anterior a la reforma, reglada en el antiguo artículo 426 bis del Código del Trabajo, que entregaba la tramitación de las causas ejecutivas a los secretarios de los Juzgados Laborales.

2. Principio de impulso procesal de oficio.

Contemplado en el artículo 429 del Código del Trabajo, se impone al tribunal la obligación de actuar de oficio, una vez reclamada su intervención en forma legal. Se le encomienda, además, la adopción de medidas destinadas a evitar la paralización del proceso y su prolongación indebida, prohibiéndose expresamente la declaración de abandono del procedimiento. En los juicios ejecutivos laborales, la oficialidad se refleja principalmente en el inicio del cumplimiento forzado de las sentencias firmes, en el cual no se hace necesario que el ganancioso manifieste su voluntad de iniciar la ejecución; bastará que no exista constancia del pago para que el tribunal sentenciador ordene su cumplimiento. Otros ejemplos los constituyen la facultad entregada al juez de decretar la medida cautelar de retención contemplada en el artículo 467 del Código del Trabajo y la carga de notificar, por carta certificada, la liquidación del crédito y el requerimiento de pago, con lo que se evita recurrir a la intervención de un receptor judicial para perfeccionar dicha notificación. Por lo demás, el tribunal cumplirá con la oficialidad exigida cuando proceda a decretar la ampliación del embargo, su reducción o incluso su alzamiento, sin que para ello sea necesaria una solicitud escrita formulada por la parte interesada. Si bien no se han considerado normas que aborden la tramitación de las tercerías, recae también en el tribunal la obligación de asumir una postura activa en el curso de dichos juicios accesorios, atendidas las consecuencias, muchas veces dilatorias, que tales acciones generan en el pago de los créditos adeudados a los trabajadores.

Además, se faculta al tribunal para corregir, de oficio, los errores que observe en la tramitación del juicio y adoptar las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento. La nulidad procesal, en todo caso, deberá decretarse sólo si el vicio hubiese ocasionado perjuicio al litigante que la reclama o si no fuese susceptible de ser subsanado por otro medio. No obstante esto último, se prohíbe al juzgado excusarse de decretar la nulidad del acto procesal en el que se ha infringido la inmediación prescrita en el artículo 427 del Código del Trabajo.

Finalmente, y vinculado con lo señalado en el párrafo precedente, expresamente se inhabilita a la parte que ha originado el vicio o concurrido a su materialización para solicitar la declaración de nulidad.

3. Principio de celeridad.

Mediante su reconocimiento se pretende dotar al juez de las atribuciones suficientes para instar por la pronta resolución del asunto sometido a su conocimiento, aspecto que se encuentra estrechamente vinculado con el carácter concentrado de los juicios laborales y el principio de buena fe.

Durante el trabajo del Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional, se remarcó la necesidad de contar, en la ejecución, con procedimientos que revistiesen las características de agilidad necesarias para que lo dado a las partes por sentencia firme ingrese efectiva y oportunamente a su patrimonio.¹²⁷

¹²⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Ministerio de Justicia y Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2002. Bases fundamentales para la reforma de la justicia laboral y previsional. Santiago. p. 57.

Como manifestación de ello, el artículo 430 del Código del Trabajo, faculta al tribunal para rechazar las actuaciones dilatorias al tiempo que se le impone decretar, de oficio o a petición de parte, lo que convenga para la prosecución del juicio, transcurridos los plazos legales y sin necesidad de certificado previo. La existencia de plazos acotados para practicar la liquidación del crédito y para oponer excepciones, junto con la posibilidad de llevar a cabo la traba del embargo sin necesidad de orden previa (una vez transcurridos los plazos legales), constituyen algunas de las manifestaciones de este principio que se pueden advertir en los procedimientos ejecutivos laborales. Por último, la importancia que revista la celeridad para el juez que conoce de la ejecución laboral influirá en la aplicación supletoria de la norma contenida en el artículo 455, inciso tercero, del Código de Procedimiento Civil. Prescribe dicho artículo que el retiro de las especies embargadas no podrá decretarse sino hasta transcurridos 10 días desde la fecha de la traba del embargo, a menos, por resolución fundada, se ordene otra cosa. Llegado a este punto, quedará a criterio del magistrado tener en consideración dicho plazo, según concluya que con ello se garantiza o no la debida rapidez del proceso.

4. Principio de buena fe.

Contemplado igualmente en el artículo 430, este principio faculta al juez para adoptar todas las medidas destinadas a evitar la colusión, el fraude, el abuso de derecho y las actuaciones dilatorias, entendiéndose éstas como las que, con el sólo objeto de demorar la prosecución del juicio, sean intentadas por alguna de las partes. Expresamente se faculta al juez para rechazar de plano estas últimas.

En lo que dice relación a los procedimientos ejecutivos laborales, se hizo presente en el diagnóstico del Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y

Previsional, la tendencia de las partes por intentar todo tipo de nuevas acciones, muchas veces con el solo ánimo de dilatar el cumplimiento de lo obtenido por el ganancioso en las sentencias dictadas en los juicios de cognición.¹²⁸ Atendido ello es que, a modo de ejemplo, se precisó, mediante un listado taxativo, las causales por las cuales se puede objetar la liquidación del crédito.

Sin embargo, surge la interrogante de los alcances que esta directriz puede jugar en aquellos casos en que la colusión o el fraude pueda advertirse, ya no en una de las partes, sino en ambas, particularmente en casos en que el reconocimiento de la relación laboral solo tiene por antecedente el título cuya ejecución se reclama, y en el que no interfiere la figura de un ministro de fe. Si recordamos que tanto las remuneraciones como las indemnizaciones por término de relación laboral (estas últimas con sus correspondientes limitaciones), se encuentran amparadas por un privilegio de primera clase, bien podría suceder que una persona natural o jurídica simule una relación laboral con un tercero y suscriba una transacción laboral o emita un aviso de término de contrato de trabajo. Con ello se obstaculizaría el pago de acreencias sujetas a preferencias de grado posterior, sobre el patrimonio de quien se hace pasar por deudor en dichos títulos.

Ante la posibilidad de una situación como la descrita, el juez que pretenda asegurar la buena fe en el actuar de ambas partes, verá limitadas sus atribuciones al no existir una disposición legal que lo autorice a requerir otros antecedentes con los cuales acreditar la veracidad de lo expresado en los títulos mencionados. Por otra parte, si bien parece necesario el reconocimiento legal de medidas de ese tipo, no puede desconocerse que ello implicará transformar juicios ejecutivos en procedimientos declarativos destinados a

¹²⁸ Ibid., p. 56.

probar la relación laboral invocada en dichos títulos, quitando todo efecto práctico al carácter ejecutivo que la ley otorga a tales instrumentos. No obstante las dificultades que el caso plantea, hemos de tener presente que, aun subsistiendo estas limitaciones, los terceros afectados por la colusión o el fraude descrito aun podrán salvaguardar sus derechos recurriendo a las herramientas jurídicas establecidas para impugnar dichos actos, tales como la acción de simulación y la acción Pauliana o revocatoria contemplada en el artículo 2.468 del Código Civil.

5. Principio de bilateralidad de la audiencia.

Constituye una manifestación de la garantía constitucional del debido proceso. A consecuencia de ello, como regla general, en cualquier incidente que se promueva, el juez deberá escuchar a la otra parte, tal como se advierte en el traslado que se confiere al ejecutante de las excepciones opuestas por el ejecutado. Excepcionalmente, el juez podrá resolver de plano en aquellos casos en que esté expresamente facultado para ello. Constituye un ejemplo de ello la tramitación que se dispone para la objeción de la liquidación del crédito, en el que queda a criterio del magistrado conferir traslado de dicha impugnación.

6. Principio de gratuidad.

Reconocido en el artículo 431 del Código del Trabajo, se contempla la gratuidad en todas aquellas actuaciones, trámites y diligencias que sean realizadas por funcionarios del tribunal. Respecto de las partes que gocen del privilegio de pobreza se dispone la asistencia letrada gratuita por las respectivas Corporaciones de Asistencia Judicial o, en su defecto, por un abogado de turno, o del sistema de defensa gratuita que disponga la ley.

D. Procedimiento de cumplimiento de sentencias.

1. Títulos respecto de los cuales procede.

Si bien, de lo dispuesto en los artículos 465 y 473 del Código del Trabajo, se puede concluir que este procedimiento sólo se aplica a la ejecución de la sentencia firme, dicha regla dista de ser absoluta, dado que existen otros dos títulos cuya ejecución se sujeta a las mismas reglas:

El primer caso es el de las sentencias que causan ejecutoria por encontrarse pendiente, respecto de ellas, el recurso de unificación de jurisprudencia, siempre y cuando su interposición no haya motivado la suspensión de la ejecución de la sentencia recurrida y, a su vez, la suspensión de la sentencia objeto del recurso de nulidad, tal como se vio al analizar el artículo 483-A del Código del Trabajo. Este tipo de sentencia debe entenderse incluida en el N° 6 del artículo 464 y no en el N° 1 del mismo artículo, por no encontrarse ejecutoriada, condición que expresamente exige la última norma aludida.

El segundo caso comprende las conciliaciones laborales. Aun cuando aparecen reconocidas en el N° 2 del artículo 464 y no en el N° 1, se advirtió en su oportunidad que, dado el carácter de sentencia ejecutoriada que se atribuye a la conciliación parcial –y, por interpretación extensiva, a la conciliación total– en el artículo 453, N° 2, del Código del Trabajo, la ejecución forzada de estos títulos debe sujetarse al procedimiento en estudio.

2. Normas aplicables.

Además de la norma general contenida en el artículo 463 del Código del Trabajo, resultan aplicables las disposiciones contempladas entre los artículos 465 y 472 del mismo texto legal, junto con las Reglas Comunes establecidas en el Libro V, Capítulo II, Párrafo 2°, del Código del Trabajo, que guardan el carácter de disposiciones comunes a todos los procedimientos laborales. Por remisión expresa del artículo 465, se hacen aplicables también las normas dispuestas en el Título XIX del Libro I del Código de Procedimiento Civil, titulado “*De la ejecución de las resoluciones*”, en todo aquello no reglado expresamente en el Código del Trabajo o en otras leyes especiales. No está de más reiterar que dicha aplicación se encuentra sujeta a la condición de no vulnerar, con ello, los principios que informan el procedimiento laboral.

3. Fase previa al cumplimiento.

La celeridad que prima en los procedimientos laborales, vinculada estrechamente con el impulso procesal de oficio que debe observarse en la tramitación de los mismos, responde, entre otras, a la necesidad de materializar la efectiva vigencia de los derechos sustantivos reconocidos en tribunales. Sin embargo, tales principios no pueden significar un obstáculo -mediante la imposición automática de un juicio ejecutivo- a la posibilidad de que el condenado pague, voluntariamente y dentro de un término razonable, las sumas a las que se encuentra obligado con motivo de una sentencia definitiva. Considerar plausible dicha situación conlleva dos notorios beneficios: las partes evitan hallarse indiscriminadamente obligadas a destinar tiempo y recursos en proseguir con el curso de un procedimiento ejecutivo que bien podría no ser necesario; y, consecuentemente con ello, se garantiza mantener reservada la función jurisdiccional (en la fase de cumplimiento de lo juzgado) exclusivamente a los casos en que ello sea efectivamente relevante, evitándose el desgaste innecesario de dicha función.

Como respuesta a tal contingencia, el legislador laboral ha considerado conveniente ofrecer a la parte condenada la posibilidad de cumplir con lo adeudado de manera voluntaria, por un plazo acotado, con el fin de compatibilizarla con el legítimo interés del acreedor por ver satisfechas sus acreencias. Así se desprende implícitamente del artículo 462 del Código del Trabajo: *“Una vez firme la sentencia, lo que deberá certificar de oficio el tribunal, y siempre que no se acredite su cumplimiento dentro del término de cinco días, se dará inicio a su ejecución de oficio por el tribunal, de conformidad a lo dispuesto en los artículos siguientes”*.

A consecuencia de lo anterior:

- A partir de la certificación de ejecutoria de la sentencia o del cúmplase (según sea el caso), nace el plazo de 5 días concedido a la parte condenada para cumplir íntegramente con lo ordenado en la sentencia.
- Corresponde al condenado acreditar dicho cumplimiento a través de actos positivos. La ley no ha profundizado sobre la forma en que habrá de acreditarse dicho cumplimiento, quedando principalmente a criterio del juez el apreciar el mérito de los antecedentes allegados y ello sin perjuicio del derecho de las partes a impugnar dicha calificación.
- El cumplimiento de la sentencia habrá de considerar la totalidad de los créditos declarados, con sus respectivos reajustes, intereses y costas, si tales ítems fueran procedentes.

- Transcurrido este plazo, sin que conste el cumplimiento voluntario, imperan nuevamente los principios de oficialidad y celeridad antes analizados: se impone al tribunal dar curso progresivo a los autos, iniciando la ejecución en conformidad a las normas del procedimiento de cumplimiento de sentencias.

4. Resolución que ordena el cumplimiento de la sentencia.

Tal como señala el artículo 466, inciso primero, del Código del Trabajo, en relación con el artículo 462, de no haberse acreditado el cumplimiento de la sentencia condenatoria, el Tribunal que la dictó deberá ordenar su cumplimiento forzado y remitirá el fallo, junto con los demás antecedentes, dentro de quinto día al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, cuando ello fuere procedente, a fin de que éste continúe con la ejecución, de conformidad a las reglas del procedimiento en estudio. De no existir un Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, conforme a lo dispuesto en los artículos 421 y 422 del Código del Trabajo, la ejecución de la sentencia se radica en el mismo tribunal que la dictó.

5. Liquidación y actualización del crédito.

Sobre esta gestión, el artículo 466 del Código del Trabajo, en su inciso segundo y siguiente, dispone: *“Recibidos los antecedentes por el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, o certificado por el tribunal que dictó la sentencia que ésta se encuentra ejecutoriada, según sea el caso, se deberán remitir sin más trámite a la unidad de liquidación o al funcionario encargado para que se proceda a la liquidación del crédito, ya sea determinando los montos que reflejen los rubros a que se ha condenado u obligado el ejecutado*

y, en su caso, se actualicen los mismos, aplicando los reajustes e intereses legales”.

“La liquidación deberá practicarse dentro de tercero día y será notificada por carta certificada a las partes,…”

Mediante la norma antes transcrita se ha formulado una distinción entre las ejecuciones de sentencias encomendadas a los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional y aquellas entregadas al mismo tribunal que las dictó: si la ejecución corresponde a los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, éstos deberán remitir los antecedentes, sin más trámite, a la unidad de liquidación o al funcionario encargado, para que se proceda a la liquidación del crédito. Sobre ello se ha mencionado que *“corresponderá liquidar el crédito cuando la sentencia sólo ha declarado las prestaciones a pagar y ha dado las bases de cálculo para determinar el monto definitivo, y corresponderá actualizar el crédito en el caso que la sentencia señale cantidades exactas a que se condena a la parte que ha sido vencida, debiendo agregarse los incrementos que correspondan”*.¹²⁹ Siguiendo lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, las remuneraciones, indemnizaciones y demás conceptos adeudados con motivo de la relación laboral deberán reajustarse en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se devengaron tales créditos y el precedente a aquel en que efectivamente se practique la actualización de los mismos. A continuación se aplicará sobre las sumas así reajustadas el máximo interés permitido para operaciones reajustables. Las reglas antes descritas se aplicarán por el sólo mandato de la ley. En consecuencia, cualquier aplicación de índices de reajustabilidad o tasas

¹²⁹ ACADEMIA JUDICIAL. 2008. Manual del juicio del trabajo. Santiago, LOM Ediciones. p. 174.

de interés distintos a los fijados legalmente deberá señalarse expresamente en la sentencia.

Si, por el contrario, la ejecución de la sentencia se ha radicado en el tribunal que la dictó, por no existir un Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional en su territorio jurisdiccional, la norma antes transcrita exige que, una vez certificada la ejecutoria de la sentencia (o dictado el cúmplase, en su caso), se remitan inmediatamente los antecedentes de la causa al funcionario encargado de esta gestión.

La norma continúa indicando que, en ambos casos, la liquidación del crédito deberá practicarse dentro de tercero día y que será notificada por carta certificada a las partes.

6. Requerimiento de pago.

Efectuada la liquidación del crédito o la actualización de la misma, el tribunal encargado del cumplimiento deberá proceder a dictar una resolución destinada a requerir al ejecutado para que pague el monto arrojado en dicho ejercicio contable, dentro de los 5 días siguientes a su notificación. Así aparece señalado en el inciso final del artículo 466 del Código del Trabajo.

La ley no se ha explayado sobre el contenido de dicha resolución. Evidentemente, deberá contener, aparte del monto arrojado en la liquidación, la exigencia relativa al pago de los reajustes e intereses que se generen con posterioridad a dicha actuación, junto con las costas tanto del juicio previo como del cumplimiento forzoso. También deberá individualizar al ejecutado, la forma en que deberá efectuarse el pago cuando exista pluralidad de condenados (subsidiaria, solidaria o en forma conjunta) y el apercibimiento bajo el cual se

exige el cumplimiento, siendo usualmente procedente el embargo en caso de contravención. Parece aconsejable, además, individualizar al acreedor (si ello es posible) y la sentencia o conciliación cuyo cumplimiento se persigue, señalando el Rol (RIT) de la causa y el Tribunal que la dictó o aprobó respectivamente, ello con la finalidad de otorgar claridad al ejecutado sobre el pago que se le exige.

7. Notificación de la liquidación del crédito y del requerimiento.

El artículo 466, en su inciso tercero, contempla dos reglas al respecto, según a quién se deba notificar:

- a. La liquidación del crédito y la resolución que requiere de pago se notificará a las partes mediante carta certificada.

Al respecto cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 440, incisos segundo y siguientes, del Código del Trabajo: *“Las notificaciones por carta certificada se entenderán practicadas al quinto día siguiente a la fecha de entrega de la carta en la oficina de correos, de lo que se dejará constancia”*.

“Para los efectos de practicar las notificaciones por carta certificada a que hubiere lugar, todo litigante deberá designar, en su primera actuación, un lugar conocido dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funcione el tribunal respectivo y esta designación se considerará subsistente mientras no haga otra la parte interesada”.

“Respecto de las partes que no hayan efectuado la designación a que se refiere el inciso precedente, las resoluciones que debieron notificarse por carta

certificada lo serán por el estado diario, sin necesidad de petición de parte y sin previa orden del tribunal”.

Conforme a la norma transcrita, la carta certificada deberá enviarse al domicilio que el litigante haya designado en el juicio. Dicho domicilio corresponde, en este caso, no al de la parte propiamente tal, sino al de su apoderado, designado ya en el juicio de cognición, atendido el efecto subrogatorio que genera el mandato judicial y a la obligación que recae en el litigante de comparecer en juicio con patrocinio de abogado y representado por persona legalmente habilitada para actuar en juicio. Así se indica en el artículo 434 del Código del Trabajo, que a continuación señala: *“El mandato judicial y el patrocinio constituido en el Tribunal de Letras del Trabajo, se entenderá constituido para toda la prosecución del juicio en el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional, a menos que exista constancia en contrario”.*

La notificación por carta certificada a las partes de la liquidación del crédito y del requerimiento se entenderá practicada al quinto día siguiente a la fecha de entrega de la carta en la oficina de correos. Transcurrido dicho plazo, el requerimiento de pago se entenderá perfeccionado y empezarán a correr los plazos para efectuar el pago solicitado o, en su defecto, para objetar la liquidación u oponer excepciones al cumplimiento.

De no haberse cumplido con la carga de designar un lugar conocido para estos efectos, la liquidación del crédito y la correspondiente resolución de requerimiento se entenderán notificadas por el estado diario. La sanción antes mencionada no se aplica al demandado que se ha mantenido en rebeldía y no ha efectuado gestión alguna en el juicio. A su respecto, al no existir una primera actuación, deberá despacharse la carta certificada al lugar en el que le fue notificada la demanda.

- b. Si la ejecución ha quedado a cargo de un tercero, la notificación deberá practicarse a éste en forma personal.

Esta hipótesis se configura cuando la sentencia, en su parte resolutive, requiere la intervención de un tercero para obtener el cumplimiento, total o parcial, de la condena que se impone al ejecutado. Si bien no suelen ser usuales, la dictación de este tipo de sentencias se observa particularmente en el procedimiento de tutela laboral, cuando se encarga a una institución pública (habitualmente la Inspección del Trabajo) supervisar, practicar o dirigir alguna de las medidas que se imponen al condenado, para obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos. La notificación en este caso deberá sujetarse a lo dispuesto en los artículos 436 y 437 del Código del Trabajo.

8. La objeción de liquidación.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 469 del Código del Trabajo, notificada la liquidación a las partes, éstas podrán objetarla, dentro de los 5 días hábiles siguientes, invocando sólo las siguientes causales: errores de cálculo numérico, alteración en las bases de cálculo o elementos, e incorrecta aplicación de los índices de reajustabilidad o de intereses emanados de los órganos competentes.

Tal acotado catálogo de causales responde, como ya se dijo, a la necesidad de evitar dilaciones injustificadas en el curso del cumplimiento, impidiendo que la solicitud de rectificación de la liquidación se instrumentalice con el objeto de alterar las características del crédito, retrasar el pago o discutir, disimuladamente, asuntos ya resueltos en la sentencia en ejecución.

A continuación, el mismo artículo 469, en su inciso segundo, señala que *“el tribunal resolverá de plano la objeción planteada, pudiendo oír a la contraria si estima que los antecedentes agregados a la causa no son suficientes para emitir pronunciamiento”*. Se advierte en ello la implementación de una tramitación notoriamente abreviada, distanciándose inicialmente de la bilateralidad de la audiencia, reconocida como principio por el Código del Trabajo, al optarse en primer lugar por resolver de plano la incidencia, pero otorgando al juez la facultad excepcional de escuchar a la otra parte, si los antecedentes que constan en la causa resultan insuficientes para resolver.

9. Oposición de excepciones.

En este procedimiento, la parte ejecutada ha visto muy restringido su derecho a oponerse al cumplimiento forzado. Conforme a lo prescrito en el artículo 470 del Código del Trabajo, ésta, dentro del mismo plazo que tiene para objetar la liquidación del crédito (es decir, dentro de los 5 días siguientes a la notificación de dicha actuación), sólo podrá oponer las siguientes excepciones: pago de la deuda, remisión, novación y transacción.

Tales excepciones participan de las siguientes características:

- Constituyen un listado taxativo y acotado. La norma mencionada impide oponer otras excepciones que las expresamente señaladas, y su reducido número contrasta con lo dispuesto en el Código de Procedimiento Civil, que, en su artículo 234, permite interponer más de una decena de excepciones a la ejecución de las resoluciones.

- Son perentorias. Todas ellas constituyen modos de extinguir la obligación requerida. Al invocarlas no se pretende desconocer el crédito reclamado -lo que es lógico atendido el efecto de cosa juzgada que radica en toda sentencia firme- sino obtener la declaración de caducidad de dicho crédito, fundada en un hecho independiente a su existencia y constitución.

- Deben fundarse en antecedentes escritos de debida consistencia. Esta carga constituye un verdadero requisito de admisibilidad sin el cual no podrá tenerse por opuesta la excepción alegada, por cuanto la ley no ha contemplado, como se verá a continuación, otra oportunidad en la que pueda allegarse material probatorio al proceso.

- Deben estar fundadas en hechos acaecidos con posterioridad a la sentencia que se trata de cumplir. Así se desprende de lo dispuesto en el artículo 234 del Código de Procedimiento Civil cuando, tras señalar las excepciones que son oponibles a la ejecución de las resoluciones (tales como el pago, la novación, la transacción y la remisión), impone este límite temporal a los hechos en los que se funda la oposición. El mismo artículo señala que, de no cumplirse con tal requisito, la excepción invocada deberá rechazarse de plano. La exigencia así descrita debe entenderse aplicable al procedimiento en estudio por la aplicación supletoria que el artículo 465 del Código del Trabajo hace del artículo 234 ya mencionado. Se impide con ello que el ejecutado se vea tentado a ventilar nuevamente hechos suficientemente resueltos en la sentencia cuyo cumplimiento se persigue, asegurándose la celeridad y buena fe en el curso del proceso.

10. Tramitación de las excepciones.

Interpuesta alguna de las excepciones señaladas en el artículo 470 del Código del Trabajo, debidamente documentada y fundada en hechos acaecidos con posterioridad a la sentencia cuyo cumplimiento se persigue, se dará traslado por 3 días a la parte ejecutante y con o sin su contestación se resolverá sin más trámite. Se ha omitido así cualquier término probatorio, quedando sujeta la decisión del juez únicamente al mérito de los antecedentes que el ejecutado haya acompañado al momento de oponer las excepciones. Nuevamente vemos en ello un reflejo del principio de celeridad.

¿Cómo deben valorarse los antecedentes escritos aportados por el ejecutado? Para responder dicha interrogante se debe tener presente lo dispuesto en el Código del Trabajo sobre la materia. Su artículo 456 señala que la prueba rendida en el procedimiento de aplicación general se apreciará *“conforme a las reglas de la sana crítica”*. La norma señalada es aplicable supletoriamente en los procedimientos de tutela laboral y monitorio, más no a los procedimientos ejecutivos laborales; así se desprende de lo prescrito en el 432, inciso segundo, del Código del Trabajo. Esta falta de remisión expresa lleva a colegir que, en el caso de la valoración de estos antecedentes, el juez deberá sujetarse a las reglas de la prueba legal o tasada.

En lo que constituye una notable omisión, el legislador no ha dado mayores luces sobre la naturaleza de la resolución que se pronuncia sobre las excepciones, los requisitos que ella debe cumplir y la forma en que debe notificarse a las partes.

Sin embargo, al considerarse que, dentro de la función jurisdiccional, se admite la existencia de solo un pronunciamiento definitivo, y que, por otra parte, mediante el procedimiento en estudio se persigue precisamente el cumplimiento de dicha sentencia o su equivalente jurisdiccional, parece correcto entender que la resolución que resuelve las excepciones señaladas en el artículo 470 del Código del Trabajo, constituye una interlocutoria de primer grado o un auto, según establezca o no derechos permanentes a favor de las partes. A consecuencia de ello, su contenido deberá sujetarse a lo dispuesto en el artículo 171 del Código de Procedimiento Civil y su notificación se verificará mediante su inclusión en el Estado Diario.

A continuación, el artículo 470 del Código del Trabajo finaliza señalando que la sentencia que se pronuncia sobre las excepciones opuestas es apelable en el solo efecto devolutivo. Omite, sin embargo, señalar el plazo que las partes tienen para interponer este recurso. Considerando que previamente se ha señalado que la sentencia apelable es una interlocutoria de primer grado o un auto, forzosamente habrá de concluirse que el plazo para apelar es de 5 días hábiles, en virtud de la aplicación supletoria de las normas del Código de Procedimiento Civil que se prescribe en el artículo 432, inciso primero, del Código del Trabajo.

11. Facultades cautelares y medida de retención especial.

Buena parte del resultado que puede arrojar la fase de cumplimiento de sentencia encuentra su causa en el ejercicio de la función cautelar que el tribunal sentenciador despliega en el curso del procedimiento de cognición. El artículo 444 del Código del Trabajo ha entregado amplias atribuciones a los Juzgados de Letras del Trabajo *“para asegurar el resultado de la acción, así como para la protección de un derecho o la identificación de los obligados y la*

singularización de su patrimonio en términos suficientes para garantizar el monto de lo demandado”, siempre que las medidas dispuestas en tal sentido sean proporcionales a la cuantía del juicio. Esta función cautelar –una vez notificada la demanda- “comprenderá la de requerir información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, sobre cualquier antecedente que a criterio del juez contribuya al objetivo perseguido”. El ejercicio de estas facultades materializa, en un grado no menor, la unidad de la función jurisdiccional. Las medidas precautorias decretadas en la fase de cognición cobrarán relevancia al momento de conseguir el pago de lo adeudado, ya sea directamente, a través de los fondos cautelados o, indirectamente, mediante la realización de los demás bienes del ejecutado, identificados durante el curso del procedimiento.

Por lo demás, el ejercicio de esta función cautelar no puede entenderse restringida sólo a la fase de cognición. Siendo el artículo 444 del Código del Trabajo, parte del párrafo relativo a las “Reglas Comunes”, su aplicación es plenamente procedente en el procedimiento de cumplimiento de sentencias, ello, claro está, con ciertos matices derivados del efecto relativo de las sentencias. El juez, en el curso de la ejecución, podrá ejercer estas facultades cuando con ellas pretenda asegurar mejor el resultado de la acción ejecutiva, la protección de un derecho y, principalmente, la singularización del patrimonio del ejecutado en términos suficientes para garantizar el monto de lo perseguido. Sin embargo, encontrándose ya individualizado el deudor en la sentencia condenatoria, deben entenderse vedadas aquellas medidas con las que pueda alterarse la identidad de dicha parte.

Sin perjuicio de estas facultades de carácter general, el legislador ha dispuesto dentro de las normas relativas a los procedimientos ejecutivos laborales una medida cautelar especial. Al respecto, el artículo 467 del Código

del Trabajo expresa que: *“Iniciada la ejecución, el tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá ordenar a la Tesorería General de la República que retenga de las sumas que por concepto de devolución de impuestos a la renta corresponda restituir al ejecutado, el monto objeto de la ejecución, con sus reajustes, intereses y multas. Esta medida tendrá el carácter de cautelar”*. Conforme al tenor de la norma, el tribunal sentenciador podrá decretar esta medida al momento de ordenar el cumplimiento del fallo, cumplidos los requisitos exigidos en el artículo 466 del Código del Trabajo. No suele ser raro que esta facultad se ejerza por el juzgado encargado de la ejecución, principalmente al momento de dictarse la resolución que requiere de pago, debido a que es en dicho momento en el que se encuentra precisado el monto del crédito. Finalmente, llama la atención que dentro de los conceptos que motivan la retención no se hayan incluido las costas fijadas por el tribunal que dictó la sentencia en cumplimiento.

12. Medidas de apremio.

Ante la renuencia del ejecutado a cumplir con el requerimiento de pago, el Código del Trabajo sólo ha contemplado como medida de apremio el embargo y remate de sus bienes, ello por cuanto lo normal será que las sentencias laborales ordenen el pago de una suma de dinero. Esto no implica descartar la posibilidad de que las sentencias laborales impongan al condenado obligaciones de naturaleza distinta: conforme a la remisión dispuesta en el artículo 465 del Código del Trabajo, habrá de estarse a lo dispuesto en el artículo 235 del Código de Procedimiento Civil, en aquellos casos en que se le ordene la entrega de una especie o cuerpo cierto (sea mueble o inmueble), el pago de una cantidad de un género determinado, la ejecución o destrucción de una obra material, la suscripción de un instrumento o la constitución de un derecho real o de una obligación. Asimismo, habrá de tenerse en especial consideración la aplicación de multas y arrestos dispuestos en el artículo 238

de dicho texto legal, destinados a obtener el cumplimiento de obligaciones no comprendidas en los casos anteriores.

Sujetándonos a lo que resulta ser usual en las sentencias laborales condenatorias, de no haberse pagado la suma de dinero requerida al condenado, el juez, de oficio, deberá disponer aquellas medidas necesarias para obtener el pago efectivo de la deuda. La aplicación de las mismas dependerá según existan o no medidas cautelares dictadas tanto por el tribunal sentenciador como por aquel que conoce de la ejecución:

- a. De haber dineros u otros bienes precautoriados, con motivo de las medidas de retención o de prohibición de celebrar actos o contratos sobre bienes determinados, dispuestas en el artículo 290 y siguientes del Código de Procedimiento Civil o de la medida especial del artículo 467 del Código del Trabajo, y siempre que no se hayan opuesto excepciones por el ejecutado o ellas hayan sido desestimadas en primera o segunda instancia, se hará pago al ejecutante con los fondos retenidos o con el producto del remate de los bienes muebles o inmuebles cautelados, conforme a las normas que el Código del Trabajo dispone para el remate de los bienes embargados. No se hace necesario trabar embargo sobre los bienes o dineros precautoriados. Así se desprende de lo dispuesto en el artículo 235, Regla 3°, del Código de Procedimiento Civil. Un criterio similar se insinúa en el artículo 471, inciso segundo, del Código del Trabajo, cuando señala que *“si no ha habido oposición oportuna o existiendo ha sido desechada, se ordenará sin más trámite hacer debido pago al ejecutante con los fondos retenidos... o cautelados”*.

- b. De no haber dineros u otros bienes precautoriados, bastará que haya transcurrido el plazo de 5 días señalado en el artículo 466 del Código del Trabajo, sin que se haya pagado el crédito, para que el ministro de fe designado por el tribunal proceda a trabar embargo sobre bienes muebles o inmuebles suficientes para el cumplimiento íntegro de la ejecución y sus costas, tasando prudencialmente los mismos y consignándolo así en el acta de la diligencia, todo ello sin que sea necesaria orden previa del tribunal. Así aparece dispuesto en el artículo 471, inciso primero, del mismo texto legal.

De ello se concluye que la oposición de excepciones no impide la traba del embargo.

Por otra parte, cabe hacer notar el deber, recaído en el ministro de fe, de señalar en el acta del embargo no sólo la tasación de los bienes muebles sino también la de los inmuebles. Tal como aparece dispuesto en el artículo 471, al encomendarse dicha tasación a quien realiza el embargo, se ha prescindido de la necesidad de recurrir a la tasación del bien raíz que figura en el rol de avalúos vigente para los efectos del pago de la contribución territorial.

A continuación, si no ha habido oposición oportuna al cumplimiento forzado o, existiendo, ésta ha sido desechada, ya sea por sentencia de primera o segunda instancia, se ordenará sin más trámite hacer debido pago al ejecutante con los fondos embargados. De no existir éstos, habrá de procederse al remate de los demás bienes que se encuentren embargados. Conforme al inciso segundo del artículo 471 *“en su caso, los bienes embargados serán rematados por cifras no menores al setenta y cinco por ciento de la tasación en primera subasta; en la segunda el mínimo será del cincuenta por ciento del valor de la tasación, y en la tercera no habrá mínimo. El*

ejecutante podrá participar en el remate y adjudicarse los bienes con cargo al monto de su crédito”.

Concluye el artículo 471 del Código del Trabajo indicando que *“los trámites y diligencias del procedimiento de apremio ya indicados, serán fijados por el tribunal consecuentemente con los principios propios de la judicatura laboral y teniendo como referencia las reglas de la ejecución civil, en lo que sean conciliables con dichos principios”*. Cabe precisar que las reglas de la ejecución civil en las que debe apoyarse el magistrado no comprenden únicamente aquellas contenidas en el Libro I, Título XIX, del Código de Procedimiento Civil sino también las establecidas, para el embargo y el procedimiento de apremio, en el Libro III del mismo código, en todo aquello no previsto en el artículo 235 de ese texto legal.

13. Convenio de pago.

Aun cuando las partes siempre se encuentran en condiciones de diferir el pago del crédito, el legislador, con el objeto de garantizar que ello no implique el desmedro patrimonial del ejecutante (quién en la mayoría de las veces suele ser un trabajador), ha establecido, en el artículo 468 del Código del Trabajo, los siguientes requisitos mínimos que debe cumplir el convenio o acuerdo por el cual las partes disponen el pago del crédito perseguido en la causa, en una o más cuotas:

- a. Debe ser ratificado ante el juez de la causa, y
- b. La o las cuotas acordadas deberán consignar los reajustes e intereses del período (es decir, aquellos generados entre la fecha en que se devengó el crédito y aquella en que se suscribió el acuerdo).

El mismo artículo otorga, para todos los efectos legales, mérito ejecutivo al convenio que cumpla con dichos requisitos; sin embargo, como se verá, dicho carácter subsiste por un tiempo notoriamente breve.

Todo acuerdo de pago celebrado en estas condiciones involucra una cláusula de aceleración legal, es decir, el no pago de una o más cuotas acordadas hará inmediatamente exigible el total de la deuda.

Ante el incumplimiento del convenio, el ejecutante podrá solicitar al mismo tribunal que conoció de la ejecución, que ordene el pago de lo adeudado. El mismo artículo 468 señala que la solicitud deberá formularse dentro del plazo de 60 días contados desde el referido incumplimiento. Ahora bien, el transcurso de dicho plazo sin que el ejecutante efectúe esta solicitud ¿imposibilita únicamente solicitar el incremento mencionado o implica la prescripción de este título ejecutivo? Los términos en los que aparece redactado el inciso segundo del artículo 468 del Código del Trabajo apuntan en el último sentido, convirtiendo al convenio de pago en el título ejecutivo laboral con el plazo de prescripción más breve dispuesto en el Código del Trabajo.

Asimismo, ante el no pago de lo acordado, se ha entregado al juez la facultad de incrementar el saldo de la deuda hasta en un 150 por ciento, aumento que debe determinarse incidentalmente. La oportunidad en la que debe plantearse tal incidente ha generado incertidumbre. La ejecución del convenio de pago incumplido, solicitado dentro del plazo de 60 días, antes mencionado, habrá de sujetarse al procedimiento de cobro de títulos ejecutivos laborales distintos a las sentencias firmes, contemplado en el artículo 473 del Código del Trabajo. Sin embargo, respecto del incremento mencionado se ha señalado que *“del texto de la norma sólo puede concluirse que dicho incidente*

debe ser anterior, incluso, a la providencia que debe recaer en la demanda ejecutiva, ya que la providencia que exige la acción ejecutiva es despáchese mandamiento de ejecución y embargo; requiérase de pago y para ambos eventos debe tenerse claro el monto que se ejecuta, de lo contrario la ejecución puede ser denegada".¹³⁰ Dicha conclusión ha de descartarse por cuanto implica un pronunciamiento previo en un tipo de juicio cuya naturaleza no resulta aclarada (en ese sentido ha de entenderse que se alude a una resolución dictada en un procedimiento declarativo), cuestión que se torna incompatible con el principio de celeridad que inspira al derecho procesal laboral y que lleva a deducir que la intención del legislador apunta a entregar al juez el ejercicio de esta facultad dentro del curso del juicio ejecutivo y no antes del mismo. Es por ello que se hace perfectamente lícito despachar mandamiento de ejecución y embargo por la parte del acuerdo que no ha sido pagada, dejando, para un momento posterior, la determinación del incremento dispuesto en el artículo 468 del Código del Trabajo, cuidando, en todo caso, de no generar el incidente sin que al menos se encuentre requerida de pago la parte demandada.

14. Norma general de recursos.

En el procedimiento de cumplimiento de sentencias se ha restringido notoriamente la procedencia del recurso de apelación. Al efecto, el artículo 472 del Código del Trabajo señala que *"las resoluciones que se dicten en los procedimientos regulados por este Párrafo serán inapelables, salvo lo dispuesto en el artículo 470"*. Lo anterior plantea nuevas interrogantes, particularmente en lo relativo a resoluciones que, dictadas en el curso del cumplimiento, puedan establecer derechos permanentes para las partes, tales como las que fijan incrementos en virtud de los artículos 169, letra a), y 468 del Código del Trabajo, o las que se pronuncian sobre las solicitudes de convalidación del

¹³⁰ Ibid., p. 176.

despido, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 162, incisos quinto, sexto y séptimo, del Código del Trabajo. ¿Significa esto que dichas interlocutorias son inimpugnables? Aun a falta de una autorización legal expresa en dicho sentido, la práctica usual de los tribunales apunta, actualmente, a permitir la impugnación de tales pronunciamientos a través del recurso de reposición.

E. Procedimiento de ejecución de títulos ejecutivos laborales distintos a las sentencias firmes.

1. Títulos respecto de los cuales procede.

Conforme a lo dispuesto inicialmente en el artículo 473 del Código del Trabajo, este procedimiento se aplicará respecto de los títulos ejecutivos “*distintos a los señalados en el número 1 del artículo 464*”. Con la salvedad ya hecha de la conciliación y la sentencia definitiva que causa ejecutoria, debemos entender que dichos títulos son la transacción, el avenimiento, el finiquito y sus copias autorizadas, las actas firmadas por las partes, y autorizadas por los Inspectores del Trabajo o sus copias certificadas, los instrumentos colectivos del trabajo y las copias auténticas de los mismos, autorizadas por la Inspección del Trabajo y cualquier otro título a que las leyes laborales otorguen fuerza ejecutiva. Se incluyen dentro de estos últimos, el aviso de término de contrato de trabajo y el convenio de pago del artículo 468 del Código del Trabajo. Por otra parte, si bien el tenor del mencionado artículo 473 parece incluir a los títulos ejecutivos reconocidos en las leyes de seguridad social, no debe olvidarse que ellos encuentran su reconocimiento y regulación en la Ley N° 17.322, y que corresponde aplicar a su respecto los procedimientos contemplados en ella.

2. Normas aplicables.

El procedimiento ejecutivo de títulos laborales distintos a las sentencias firmes se encuentra reglamentado en el artículo 473 del Código del Trabajo, en el que se aborda particularmente el plazo en el que se deberá liquidar el crédito y la forma en que ha de practicarse el requerimiento de pago al deudor. El mismo artículo hace aplicable una serie de disposiciones propias del procedimiento de ejecución de sentencias previamente analizado.

El artículo 473 también señala que, a falta de norma expresa, le serán aplicables las disposiciones de los Títulos I y II del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral.

De manera similar a lo que sucede en el procedimiento de cumplimiento de sentencias, corresponde aplicar en este procedimiento ejecutivo las Reglas Comunes, contenidas en el Libro V, Capítulo II, Párrafo 2º, del Código del Trabajo, así como la norma general contenida en el artículo 463 de dicho texto, relativa a la tramitación escrita y la oficialidad que debe observarse en la ejecución laboral.

3. La demanda ejecutiva y la liquidación del crédito.

El procedimiento en estudio se inicia mediante la interposición de una demanda ejecutiva, presentada al tribunal que corresponda en conformidad a las normas de competencia relativa señaladas en el artículo 423 del Código del Trabajo. ¿Qué requisitos deberá cumplir la mencionada demanda? El punto no es abordado directamente en el artículo 473 ni en las normas del Código de Procedimiento Civil a las que se remite dicho artículo. Tampoco corresponde recurrir a los requisitos de la demanda dispuestos, para el procedimiento de

aplicación general, en el artículo 446 del Código del Trabajo, por cuanto su aplicación supletoria no se ha extendido a los procedimientos ejecutivos laborales, tal como se desprende del artículo 432, inciso segundo, del mismo texto legal. Así las cosas, se hace necesario sujetarse a los requisitos contemplados en el artículo 254 del Código de Procedimiento Civil, aplicables en este caso por expresa disposición del artículo 432, inciso primero, del Código del Trabajo, al señalar que *“en todo lo no regulado en este Código o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento”*. Aclarado este aspecto, cabe agregar la necesidad de cumplirse con las normas sobre comparecencia en juicio, contenidas en la Ley N° 18.120, en concordancia con lo señalado en el artículo 434, inciso primero, del Código del Trabajo. Deberá, además, acompañarse materialmente el título ejecutivo si su formato original no es electrónico. En el caso contrario, la presentación del título deberá sujetarse a las reglas señaladas en el artículo 6° de la Ley N° 20.886 (que establece la tramitación digital de los procedimientos judiciales).

Presentada la demanda, el tribunal deberá proceder a examinar el título acompañado con el objeto de verificar el cumplimiento de los presupuestos necesarios para que proceda la ejecución reclamada por el demandante. De reunirse dichas condiciones, el juez despachará el mandamiento de ejecución y embargo. En caso contrario, no dará curso a la demanda.

Conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 473 del Código del Trabajo, una vez despachada la ejecución, el juez deberá remitir sin más trámite la causa a la unidad de liquidación o al funcionario encargado, según corresponda, para que se proceda a la liquidación del crédito, lo que deberá hacerse dentro de tercero día.

4. Notificación de la demanda y requerimiento de pago.

En este juicio ejecutivo, el requerimiento de pago al deudor y la notificación de la liquidación se practicarán personalmente, conforme a lo dispuesto en el artículo 436 del Código del Trabajo, que por ser una norma común debe entenderse aplicable a este procedimiento. De no ser habido el deudor, se procederá en la forma establecida en el artículo 437 del mismo texto legal.

El artículo 473 del Código del Trabajo complementa la última norma señalada, al ordenar la obligación de expresarse en el aviso correspondiente, a más del mandamiento, la designación del día, hora y lugar que fije el ministro de fe para practicar el requerimiento. No concurriendo a esta citación el deudor, se trará el embargo inmediatamente y sin más trámite.

5. Aplicación de normas del procedimiento de cumplimiento de sentencias.

El inciso final del artículo 473 hace aplicable en este procedimiento una serie de disposiciones contenidas en la regulación dada para el procedimiento de cumplimiento de sentencias laborales. Conforme a ello, habrá de estarse a lo expuesto precedentemente al abordar dicho procedimiento, en lo relativo a las siguientes normas del Código del Trabajo:

- Artículo 467, referido a la medida cautelar de retención de dineros que por concepto de devolución de impuestos a la renta corresponda restituir al ejecutado.

- Artículo 468, relativo al convenio de pago.
- Artículo 469, sobre plazo y causales para objetar la liquidación del crédito así como en lo referido a la tramitación de dicho incidente.
- Inciso primero del artículo 470, relativo al listado de excepciones que el ejecutado puede oponer a la ejecución, el plazo para oponerlas y la obligación de acompañar antecedentes escritos de debida consistencia.
- Finalmente, se ha dispuesto la aplicación supletoria de los incisos segundo y tercero del artículo 471, referidos al pago de la deuda con los fondos retenidos, embargados o cautelados así como al remate de las especies embargadas y los demás trámites y diligencias del procedimiento de apremio.

Llegado a este punto, resulta conveniente extenderse sobre algunos aspectos derivados de esta remisión:

Según el artículo 470, el ejecutado sólo podrá invocar como excepción el pago de la deuda, la remisión, la novación y la transacción. Conforme a los términos restrictivos en los que aparece redactada esta norma expresa, el juez deberá desestimar de plano cualquier otra excepción que no se ajuste a las previamente señaladas, aun cuando ellas sí se encuentren contempladas en los Títulos I y II del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil (recuérdese que la aplicación de dichos Títulos procede únicamente en silencio de la ley laboral). Resulta notable que no pueda reclamarse por este medio la prescripción del título, la incompetencia, la cosa juzgada o la litis pendencia,

entre otras. No obstante, ellas podrían reclamarse exclusivamente mediante una solicitud de nulidad destinada a corregir el procedimiento.

Como segundo punto, cabe señalar que el legislador no ha hecho aplicable en este juicio la forma de tramitación contemplada en el artículo 470, inciso segundo, del Código del Trabajo, lo que implicará que, una vez opuestas las excepciones procedentes, la prosecución del juicio se sujete a las disposiciones supletorias contenidas en el Libro III del Código de Procedimiento Civil. Así las cosas, el tribunal deberá conferir traslado de las mismas por el plazo de 4 días, pronunciándose a continuación sobre la admisibilidad o inadmisibilidad de las excepciones. Si se pronuncia en el primer sentido podrá recibir la oposición a prueba por el término ordinario de 10 días, con un periodo para las observaciones a las probanzas de 6 días y un plazo para dictar sentencia de 10 días contados desde que se cita a las partes para ello; por el contrario, de considerarse innecesaria la rendición de probanzas, el tribunal procederá a dictar sentencia de inmediato. En este juicio ejecutivo es evidente el carácter definitivo que reviste la sentencia que se pronuncia sobre las excepciones (a diferencia de lo que sucede en el procedimiento de cumplimiento de sentencias), debiendo observarse, en cuanto a su contenido, las exigencias del artículo 170 del Código de Procedimiento Civil, atendida su aplicación supletoria en los procedimientos del Código del Trabajo y en los del Libro III del Código de Procedimiento Civil. Por ello, la sentencia deberá notificarse por cédula a las partes, salvo que se haya señalado por alguna de ellas un medio distinto de notificación, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 442 del Código del Trabajo. Si bien, con esta tramitación, el legislador parece distanciarse de la celeridad y concentración aplicadas en otros procedimientos laborales, es imposible desconocer que las características del juicio ejecutivo civil, introducidas en esta ejecución laboral, resguardan en

términos suficientes los principios formativos del procedimiento que se contemplan en el código laboral.

6. Recurso de apelación.

Como ya se ha comentado, en la ejecución tratada en el artículo 473 se hacen aplicables una serie de normas contempladas en el procedimiento de cumplimiento de sentencias que el mismo Código del Trabajo trata en el articulado previo, junto con aquellas disposiciones contenidas en los juicios ejecutivos de obligaciones de dar y hacer y no hacer regulados en el Código de Procedimiento Civil. Si bien el sistema de remisión antes expuesto parece ser suficiente, dada la amplitud de las normas aludidas, no puede decirse que con ello la procedencia del recurso de apelación en el desarrollo de estas ejecuciones se encuentre del todo aclarado. Esto por cuanto las remisiones que hace el artículo 473 no incluyen mención alguna a la regla dispuesta en el artículo 470, inciso segundo, del Código del Trabajo, ni a las restricciones que, en términos generales, plantea el artículo 472 del mismo texto legal (recuérdese, al efecto, el carácter inapelable que proclama respecto de las resoluciones dictadas el curso de los procedimientos ejecutivos laborales acá analizados).

En primera instancia, la interrogante parece salvarse mediante la omisión absoluta que debe hacerse de los artículos 472 y 470, inciso segundo, del Código del Trabajo, por cuanto -en definitiva- el artículo 473 en ninguna parte los menciona como normas aplicables. Esto obligaría a recurrir a las reglas sobre apelación que se contemplan en el Código de Procedimiento Civil. Sin embargo, dicha conclusión pasa por alto la referencia plural que el artículo 472 del Código del Trabajo formula y que lleva a incluir, dentro de su alcance, al

procedimiento contenido en el artículo 473 del mismo texto. No puede así estimarse que esta interpretación resulte del todo incuestionable.

Por otra parte, si reconociésemos los alcances amplios del artículo 472 del Código del Trabajo, en base a su claro tenor, surgen otras dos opciones interpretativas derivadas de su aplicación.

La primera exige aplicar la regla contemplada en el artículo 470, inciso segundo del Código del Trabajo, toda vez que el artículo 472 se refiere expresamente a ella, no obstante haberse omitido su mención en el artículo 473. Esta opción parece razonable en la medida que se considere injustificado hacer procedente la apelación en el procedimiento de cumplimiento de sentencias y no en el procedimiento ejecutivo del artículo 473 del Código del Trabajo. Por el contrario, parece más necesaria, incluso, la procedencia de una segunda instancia en este último procedimiento, en consideración a la ausencia de una fase previa, materializada en un juicio de cognición, que otorgue el mismo grado de seguridad apreciado en el cumplimiento de sentencias. De aceptarse esta posibilidad, la apelación de la sentencia que se pronuncie sobre las excepciones opuestas deberá interponerse dentro del plazo de 10 días (conforme a las reglas del Código de Procedimiento Civil) y concederse en el sólo efecto devolutivo. Sin embargo, bien podría considerarse que con la presente interpretación se fuerza en demasía el texto, pasando por alto la omisión ya señalada en el artículo 473 del Código del Trabajo.

La segunda opción derivada de la aplicación del artículo 472 del Código del Trabajo, en tanto, lleva a aceptar la aplicación de esta única norma y no de la referida en la misma (artículo 470, inciso segundo, del Código del Trabajo) dada la omisión que se hace de la última en el artículo 473 del mismo texto legal. Adoptar esta alternativa implica tener por inapelables todas las

resoluciones que se dicten en este tipo de juicios, incluida la sentencia definitiva que falla sobre las excepciones. Podrá decirse en dicho caso que el legislador ha optado por garantizar la celeridad del juicio por sobre el derecho que las partes tienen a la doble instancia, sin embargo, quedan pendientes las razones para no haber optado por un criterio unificado en relación a los dos tipos de procedimientos ejecutivos que contempla el Código del Trabajo, aspecto que lleva a mantener las dudas en lo relativo a lo acertada de esta conclusión.

Dadas las distintas alternativas expuestas (todas con un mayor o menor grado de sustento, pero ninguna con la suficiencia necesaria para salvar el dilema jurídico en términos absolutos), parece razonable atribuir la causa de esta inconsistencia normativa a cierto laconismo literal practicado por el legislador, cuestión que, en ese sentido, hace necesaria una aclaración legal que pueda salvar dicha situación, estableciéndose de forma expresa la procedencia o improcedencia del recurso de apelación, conforme a los intereses jurídicos que se estimen más relevantes para el caso.

CAPITULO V

LOS PROCEDIMIENTOS EJECUTIVOS DE SEGURIDAD SOCIAL.

A. Enunciación.

Los procedimientos ejecutivos de seguridad social se encuentran regulados en la Ley N° 17.322 y tienen por finalidad obtener el pago forzado de las deudas derivadas, en la mayoría de los casos, del incumplimiento en el pago de las cotizaciones destinadas a financiar total o parcialmente las distintas áreas de la seguridad social. Se trata de procedimientos especiales en los que el aspecto diferenciador radica en el grado de inmediatez con el que cada uno de los legitimados para accionar requiere el pago de estas cotizaciones impagas.

Conforme a ello, se aprecia la regulación de los siguientes procedimientos contenidos en la Ley N° 17.322:

- Un procedimiento de cobro ejecutivo de cotizaciones, mediante el cual la institución de seguridad social, como única legitimada activa¹³¹ e

¹³¹ No obstante ello, el proyecto de ley ingresado, con fecha 6 de noviembre de 2018, ante la Cámara de Diputados mediante Mensaje Presidencial N°171-366, contempla la posibilidad de que, excepcionalmente, sea el trabajador quien ejerza directamente la acción ejecutiva de cobro de cotizaciones. Conforme a la modificación que se propone introducir en el artículo 31 BIS de la Ley N° 17.322, el trabajador podrá presentar la demanda de cobro cuando las Administradoras de Fondos de Pensiones, las Administradoras de Ahorro Complementario para Pensión o la Sociedad Administradora del Seguro de Cesantía hayan desestimado fundadamente la presentación de una demanda ejecutiva. El mismo proyecto contempla un plazo de 5 años para el ejercicio de dicha acción, contado desde que la Administradora comunique su decisión de no demandar, al trabajador. Agrega que transcurrido dicho término, la acción para el cobro de las cotizaciones, multas, reajuste e intereses, se entenderá prescrita.

invocando como título una o más resoluciones de cobranza de deudas previsionales, requiere el pago directamente al deudor, a través de un procedimiento de apremio reglamentado, y en el que puede ver resistida su pretensión mediante la defensa jurídica que despliegue el demandado, a través de la interposición de excepciones a la ejecución. En este punto cabe distinguir entre las distintas normas procedimentales aplicables, determinadas en este caso por la fecha en que se han devengado las cotizaciones cobradas: conforme al artículo transitorio 1° de la Ley N° 20.023, las modificaciones introducidas por dicho cuerpo legal en la Ley N° 17.322 sólo se aplicarán a las ejecuciones judiciales de las cotizaciones devengadas a partir del 1 de marzo de 2006 (momento en que entraron en vigencia los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional). En lo que respecta a las cotizaciones devengadas con anterioridad a dicha fecha, el cobro de ellas también se sujetará a las normas contenidas en la Ley N° 17.322, pero en su redacción anterior. Estas disposiciones, a las que nos referiremos en adelante como “*del procedimiento antiguo*”, serán abordadas sólo en sus aspectos más importantes, contrastándolas con aquellas normas contenidas en la actual Ley N° 17.322, dado que el objetivo principal de la presente memoria apunta a entregar un análisis detallado del procedimiento, conforme al texto fijado por las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.023.

- Y una acción de reclamo, de carácter especialísima, mediante el cual el trabajador afectado por el no pago de sus cotizaciones (o la organización sindical a la que se encuentra afiliado, cuando así lo ha requerido dicho

CÁMARA DE DIPUTADOS. Boletín N°12212-13. [en línea] <https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=12718&prmBoletin=12212-13> [consulta: 22 de noviembre de 2018].

afectado) reclama o exige, a la institución de seguridad social correspondiente, el ejercicio de la acción de cobro ejecutivo, mediante el procedimiento aludido en el párrafo precedente. Se trata de una especie de ejecución indirecta, al requerir el ejercicio de la acción ejecutiva a la institución de seguridad social, en virtud de la legitimación con la que cuenta la entidad reclamada, no sólo para emitir el título ejecutivo contemplado en el artículo 2° de la Ley N° 17.322, sino también para presentar la demanda contra el empleador y disponer de lo necesario para obtener el pago de lo adeudado mediante el juicio ejecutivo.

B. Oficialidad y abandono del procedimiento.

A diferencia de lo que sucede en el Código del Trabajo, no se observa en la Ley N° 17.322 un tratamiento sistemático y expreso del conjunto de principios que informan la ejecución previsional. Tal omisión no impide –en todo caso– apreciar la manifestación de principios tales como el de bilateralidad de la audiencia y de celeridad,¹³² que se desprenden propiamente del desarrollo de estos procedimientos ejecutivos.

De forma particular, el artículo 4° BIS de la Ley N° 17.322 expresamente aborda la oficialidad o impulso procesal de oficio como principio formativo de los procedimientos ejecutivos de seguridad social. En tal sentido, el artículo mencionado señala que: *“Una vez deducida la acción, el tribunal procederá de oficio en todas las etapas del proceso, a fin de permitir la continuidad de las distintas actuaciones procesales, sin necesidad del impulso de las partes”*. Ejemplo de ello es la notificación, encargada al mismo Tribunal, que tiene por

¹³² ACADEMIA JUDICIAL. 2017. Manual de la cobranza ejecutiva laboral y previsional. Los juzgados de cobranza laboral y previsional y el procedimiento ejecutivo. 2ª ed. Santiago, impreso en *Talleres Propios*. p. 125.

finalidad comunicar al trabajador reclamante de la circunstancia señalada en el inciso final del artículo 4° de la Ley N° 17.322.

Al encomendarse el curso progresivo de estos juicios ejecutivos al magistrado, se logra garantizar –de forma indirecta- la celeridad necesaria con la que debe perseguirse el pago de las cotizaciones morosas. Por otra parte, la aplicación supletoria de normas contempladas en el Código de Procedimiento Civil no podrá involucrar un desconocimiento a la oficialidad, fundada la excusa en el principio dispositivo que inspira a las normas contenidas en dicho código, toda vez que el artículo 4° BIS expresamente dispone la aplicación del impulso procesal de oficio en todas las etapas del proceso, sin formular excepciones. Debido a lo anterior, la tramitación de las tercerías que se interpongan en este tipo de ejecuciones deberá sujetarse al principio de oficialidad imperante en el juicio principal.

A continuación, el artículo 4° BIS, en su inciso segundo, expresa que *“acogida la acción, e incoada en el tribunal, no podrá alegarse por ninguna de las partes el abandono del procedimiento”*. Como acertadamente se ha señalado, esta prohibición rige incluso desde antes de que se notifique la demanda o reclamo.¹³³ Por lo demás, consiste en una medida concordante con la oficialidad imperante en estos procedimientos ejecutivos, dado que la inactividad de las partes en ningún caso podrá significar una justificación para no dar curso progresivo al juicio.

Por otra parte, si bien los términos en los que aparece redactado el artículo 4° BIS no contemplan excepciones, no puede concluirse que la oficialidad constituya la regla aplicable a todas las ejecuciones de seguridad social que

¹³³ WALTER Díaz, Rodolfo y LANATA Fuenzalida, Gabriela. 2009. Régimen legal del nuevo proceso laboral chileno. 6ª ed. Santiago, Legal Publishing Chile. p 327.

actualmente se siguen en los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional. Por el contrario, habrá de entenderse que las causas sujetas a las reglas “*del procedimiento antiguo*” se sustanciarán conforme al principio formativo de impulso procesal de parte, puesto que, con anterioridad a las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.023, no se contemplaba ninguna norma expresa que entregara al juez la responsabilidad de velar por el avance de tales ejecuciones. Ello, por lo demás, permite alegar, en tales causas, el abandono del procedimiento, al no encontrarse prohibida expresamente dicha figura en la antigua Ley N° 17.322.

C. Procedimiento de cobro ejecutivo de cotizaciones.

1. Título respecto del cual procede.

Dado que el procedimiento tiene por finalidad reglar la acción ejecutiva que las instituciones de seguridad social ejercen con la finalidad de obtener el pago de las cotizaciones, lo lógico es que este tipo de juicio encuentre su fundamento en la resolución de cobranza de deudas previsionales, emitida por la institución legitimada para accionar y sujeta al contenido señalado en los artículos 2° y 3° de la Ley N° 17.322.

2. Normas aplicables.

Tratándose del procedimiento destinado a obtener el pago de las cotizaciones por la vía ejecutiva directa, resultan aplicables las normas especiales contenidas en la Ley N° 17.322 y las del Título I del Libro III del Código de Procedimiento Civil (relativo al juicio ejecutivo en obligaciones de dar), en cuanto fueren compatibles con ellas (de ahí la necesidad de mantener la oficialidad encomendada al magistrado, al momento de aplicar las

disposiciones del código mencionado). Por lo demás, parece llamativa la falta de remisión a las normas procedimentales contempladas en el Libro V del Código del Trabajo, considerando la histórica vinculación habida entre el derecho laboral y la seguridad social y las soluciones prácticas que, producto de la reforma procesal laboral, se han aplicado en los procedimientos ejecutivos laborales, particularmente en lo relativo a notificaciones.

3. Actuaciones procesales.

Se permite que, en este tipo de juicios ejecutivos, las actuaciones procesales puedan realizarse por medios electrónicos que permitan una adecuada recepción, registro y control de las mismas (artículo 10° BIS de la Ley N° 17.322).

4. Interposición de la demanda ejecutiva.

El cobro ejecutivo de cotizaciones - al igual que sucede con la ejecución reglada en el artículo 473 del Código del Trabajo- se iniciará mediante demanda ejecutiva presentada ante el tribunal del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o hayan prestado los servicios (artículo 9° de la Ley N° 17.322). Dicha presentación deberá cumplir los requisitos contemplados en el artículo 254 del Código de Procedimiento Civil, en base a la ausencia de norma contenida en la Ley N° 17.322 que aborde el punto. En el mismo acto, deberá cumplirse con las normas generales sobre comparecencia en juicio, contenidas en la Ley N° 18.120, y acompañarse materialmente el título ejecutivo si el formato original de dicho instrumento no es electrónico. En el caso contrario, la presentación del título deberá sujetarse a las reglas señaladas en el artículo 6°

de la Ley N° 20.886 (que establece la tramitación digital de los procedimientos judiciales).¹³⁴

Cumplidos estos requisitos, el tribunal examinará el título acompañado con el objeto de verificar el cumplimiento de los presupuestos necesarios a toda ejecución y particularmente aquellos contemplados en los artículos 2° y 3° de la Ley N° 17.322. De cumplirse dichos presupuestos, el juez –sin audiencia ni notificación del demandado- despachará mandamiento de ejecución y embargo, conforme al contenido que se señala en el artículo 443 del Código de Procedimiento Civil. En caso contrario, no dará curso a la demanda.

5. Ampliación de la demanda.

La Ley N° 17.322, en su artículo 5° BIS, autoriza expresamente la procedencia de la ampliación de la demanda, aun cuando el ejecutado ya se encuentre requerido de pago, ello como un reflejo de los principios de celeridad

¹³⁴ Es importante señalar que el proyecto de ley ingresado, con fecha 6 de noviembre de 2018, ante la Cámara de Diputados mediante Mensaje Presidencial N°171-366, contempla una serie de modificaciones a la Ley N° 17.322, destinadas a permitir que el cobro de cotizaciones adeudadas por un empleador a distintas instituciones de seguridad social se unifique en un mismo juicio ejecutivo: en relación a ello, se propone implementar un sistema centralizado para la gestión de la cobranza previsional incoada por las AFP, la Administradora de Fondos de Cesantía, y las nuevas Administradoras de Ahorro Complementario para Pensión y Administradora del Seguro de Dependencia (contempladas en el mismo proyecto de ley). El mensaje presidencial arguye que, con la regulación del litis consorcio activo, se busca asegurar la economía procesal en los procedimientos ejecutivos de cobranza de cotizaciones. Para tal objetivo, se propone autorizar la presentación de una demanda unificada de cobro de cotizaciones, por parte de un mandatario común designado por las instituciones de seguridad social y facultado para emitir la resolución de cobranza de cotizaciones señalada en el artículo 2° de la Ley N° 17.322, en la que, además, deberá individualizarse a cada una de las entidades que concurren al cobro. El proyecto continúa señalando que, no obstante la pluralidad de instituciones demandantes, la demanda no podrá comprender más de una resolución única, relativa a periodos de un mismo año calendario. Se establece además que el mandatario emisor de la resolución se entenderá como legitimado activo en el juicio. Plantea, en todo caso, la necesidad de que las demandas interpuestas por la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía y otras entidades recaudadoras de cotizaciones se tramiten separadamente de aquellas presentadas por las AFP y las Administradoras de Ahorro Complementario. CÁMARA DE DIPUTADOS. Boletín N°12212-13. [en línea] <https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=12718&prmBoletin=12212-13> [consulta: 22 de noviembre de 2018].

y economía procesal que inspiran estos juicios. Mediante esta ampliación sólo podrá incluirse resoluciones de cobranza que se dicten respecto del mismo ejecutado y que sean posteriores a aquélla o aquéllas que dieron origen a la ejecución, como asimismo, resoluciones fundadas en el N° 2 del artículo 5° del mismo cuerpo legal. Como acertadamente se ha hecho ver,¹³⁵ la remisión a la última norma citada ha de entenderse referida –únicamente- al caso en que, habiéndose acogido la excepción fundada en error de hecho en el cálculo de las cotizaciones adeudadas, la institución de seguridad social procede a emitir un nuevo título ejecutivo con el que subsane el error constatado por el Tribunal. Lo anterior procederá siempre y cuando el error de hecho sólo afecte a parte de las cotizaciones cobradas y se mantenga la ejecución de todos aquellos montos que no hayan sido declarados erróneamente calculados.

En contraste, no podrá ampliarse la demanda si resulta acogida la otra hipótesis planteada en el artículo 5°, N°2, esto es no ser imponible, total o parcialmente, los estipendios pagados, debido a que ello implica, en su primer supuesto, dar término a la ejecución, y en el segundo, proseguir el juicio sólo por las cotizaciones adeudadas en relación a la parte efectivamente imponible de las remuneraciones.

Ampliada la demanda, el artículo 5° BIS agrega que el nuevo requerimiento de pago se notificará por cédula o por otro medio que las partes hayan designado para sí mismas. La oposición que se formule contra la ampliación de la demanda se tramitará por cuerda separada, sin que se suspenda el cuaderno de apremio iniciado respecto de aquellas resoluciones en las que no se opusieron excepciones o éstas fueron rechazadas.

¹³⁵ WALTER Díaz, Rodolfo y LANATA Fuenzalida, Gabriela. 2009. Régimen legal del nuevo proceso laboral chileno. 6ª ed. Santiago, Legal Publishing Chile. p 342.

Conforme al artículo transitorio 1° de la Ley N° 20.023, no debe olvidarse que esta regulación especial de la ampliación de la demanda, abordada en los párrafos precedentes, sólo se aplica al cobro de cotizaciones devengadas a partir del 1 de marzo de 2006, y no a los juicios ejecutivos relativos a cotizaciones anteriores, dado que éstos se sujetan a las reglas “*del procedimiento antiguo*”, que en este punto se limitan a hacer aplicación supletoria de las normas que el Código de Procedimiento Civil contempla al efecto.

6. Acumulación de autos.

Introducida esta figura, por la Ley N° 20.023, en el artículo 9°, inciso final, de la Ley N° 17.322, se autoriza su procedencia mediante la aplicación expresa de las normas de acumulación de autos contenidas en el Título X del Libro I del Código de Procedimiento Civil, siempre que la petición sea formulada por la institución de seguridad social demandante y se trate del cobro de cotizaciones previsionales adeudadas a uno o más trabajadores por un mismo empleador. El mismo artículo señala que, acogida la solicitud, se acumulará el o los juicios más nuevos al más antiguo.

Al efecto, se deberá tener en especial consideración el presupuesto general que se contempla en el artículo 92 del Código de Procedimiento Civil: *“La acumulación de autos tendrá lugar siempre que se tramiten separadamente dos o más procesos que deban constituir un solo juicio y terminar por una sola sentencia, para mantener la continencia, o unidad de la causa”*.

Cabe tener presente que, una vez ordenada la acumulación, el curso de las causas acumuladas que estén más avanzadas se suspenderá hasta que

todas lleguen a un mismo estado; lo anterior en virtud de lo dispuesto en el artículo 97 del Código de Procedimiento Civil.

7. Reserva de acciones.

“En este procedimiento no procederán las reservas de acciones a que se refieren los artículos 467, 473 y 478, inciso 2° del Código de Procedimiento Civil”. La norma acá transcrita (artículo 5°, inciso final) es producto de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.023, lo que vino a significar una extensión a las restricciones que –sobre el punto- la Ley N° 17.322 ya contemplaba con anterioridad y en las que no se hacía referencia alguna a la hipótesis contemplada en el artículo 467 del Código de Procedimiento Civil.

8. Medida cautelar del artículo 25 BIS.

Con el objeto de facilitar el pago de las sumas cobradas en este tipo de ejecuciones, se contempla en la Ley N° 17.322, específicamente en su artículo 25 BIS, la procedencia de una medida cautelar consistente en la retención de la devolución de impuestos a la renta que le correspondiese anualmente al demandado, hasta por los montos que se encontraren impagos de acuerdo a lo señalado en el título ejecutivo que sirve de fundamento a la demanda.

Interpuesta la demanda de cobranza judicial de cotizaciones de seguridad social y sólo a petición de la institución ejecutante, el tribunal deberá ordenar a la Tesorería General de la República practicar la retención de los fondos que resulten suficientes para pagar el crédito cobrado. En consecuencia, no será necesaria para su dictación que se haya notificado al demandado ni resultará correcto que el tribunal la decrete de oficio, lo que constituye una excepción aislada al principio formativo más relevante en este tipo de ejecuciones.

Resulta, en todo caso, innegable la similitud que existe con la medida cautelar contemplada en el artículo 467 del Código del Trabajo. Sin embargo, en este último texto legal su aplicación parece quedar sujeta a la discreción del Tribunal, en contraste con la reglamentación que se le da en la Ley N° 17.322, en la que –cumpliéndose con los requisitos antes señalados- no se contempla la posibilidad de rechazar la petición formulada en este sentido por la institución demandante.

El artículo 25 BIS continúa señalando que, de oficio o a petición de parte, se ordenará a la Tesorería General de la República imputar el pago de la deuda previsional y girar a favor de la entidad acreedora, los montos retenidos. Prescribe además que, si los montos cautelados no alcanzaren a cubrir el total de la deuda, *“subsistirá la obligación del deudor por el saldo insoluto”*.

No debe olvidarse que, encontrando su origen en las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.023, esta medida no podrá aplicarse en aquellas ejecuciones sujetas a las reglas *“del procedimiento antiguo”*.

Cabe además aclararse que, si bien la norma señala que el trabajador también podrá formular esta petición, ha de entenderse que ello sólo tiene aplicación en el curso de la acción de reclamo que se abordará más adelante.

9. Notificaciones y requerimiento de pago.

En este punto, el artículo 6° de la Ley N° 17.322 establece, como regla general, la aplicación de las normas establecidas en el Libro I del Código de Procedimiento Civil. Así, el procedimiento habrá de sujetarse a las disposiciones que dicho texto contempla sobre notificación personal, por cédula

y por Estado Diario. No obstante ello, el artículo acá mencionado señala que el requerimiento de pago podrá efectuarse personalmente o por cédula. La regla general es que el requerimiento se haga personalmente puesto que suele tratarse de la primera notificación que se hace al demandado. Como se dijo en su oportunidad, las medidas preparatorias de la vía ejecutiva no resultan procedentes en los juicios ejecutivos de seguridad social; por lo demás, de aceptarse la tesis contraria, su aplicación sería, en la práctica, casi nula si recordamos que la facultad de emitir el título ejecutivo se encuentra radicada en la misma institución ejecutante.

Para efectos de practicar el requerimiento de pago, la ley considera como lugar hábil cualquier domicilio que el empleador tenga registrado en la institución de seguridad social.

Si, al intentarse el requerimiento personal, el demandado no es habido, el Tribunal ordenará, previas búsquedas positivas, se proceda en conformidad al artículo 44 del Código de Procedimiento Civil. En las copias a las que hace referencia dicho artículo deberá señalarse el día, hora y lugar que fije el ministro de fe para practicar el requerimiento (lo que se conoce como cédula de espera). Se entiende además que, para los fines acá tratados, se aplica la obligación dispuesta en el artículo 462, inciso segundo, del Código de Procedimiento Civil, que impone al ministro de fe la obligación de hacer saber al deudor, en el mismo acto, el término que la ley concede para deducir la oposición, dejando testimonio de este aviso en la diligencia. Su omisión le hará responsable de los perjuicios que puedan resultar, pero no invalidará el requerimiento.

Podrá notificarse por cédula sólo aquel nuevo requerimiento que emane de la o las ampliaciones a la demanda que se interpongan contra un deudor ya

requerido previamente en el curso del juicio, tal como se mencionó al abordar el análisis del artículo 5° BIS.

El artículo 6° de la Ley N° 17.322 también señala que si alguna de las partes así lo solicita y el tribunal accede a ello, las notificaciones a su respecto podrán realizarse por medios electrónicos, o algún otro que la parte designe. Las demás notificaciones (incluido el mismo requerimiento) podrán realizarse por un receptor judicial o un funcionario del Tribunal. En tales casos, la ejecutante pagará a dichos ministros de fe, por cada actuación en que intervengan, los derechos que fije el arancel establecido por la Corte de Apelaciones respectiva, sin perjuicio de lo que en definitiva se resuelva sobre la carga de las costas. Excepcionalmente, la notificación de la demanda, del requerimiento de pago y de la sentencia de primera instancia, podrá realizarse por Carabineros, en localidades rurales de difícil acceso para el receptor o empleado del tribunal.

El artículo 6° concluye indicando que los empleados del tribunal que actúen como ministros de fe en este tipo de procedimientos, deberán estar designados para ello mediante resolución judicial fundada. Continúa dicho artículo señalando que no será necesaria dicha resolución cuando el ejecutante sea el propio trabajador. Esta última mención resulta confusa en consideración a que el procedimiento en análisis sólo admite como legitimado para accionar a la institución de seguridad social y nunca al trabajador cuyas cotizaciones se encuentran adeudadas. Parece razonable entender que, en esta parte, la regla es aplicable sólo a la acción de reclamo, en el que se hace necesario notificar la presentación del trabajador a la institución de seguridad social reclamada.¹³⁶

¹³⁶ Sobre esta materia, cabe tener en consideración que el proyecto de ley presentado mediante Mensaje Presidencial N°171-366, propone autorizar la notificación de la demanda y el requerimiento de pago, conforme al modo dispuesto en el artículo 437 del Código del Trabajo. Plantea además la posibilidad de notificar dichas resoluciones, por el Tribunal, mediante envío

10. El embargo.

Si el deudor requerido en cualquiera de las formas antes vistas no paga en el acto la deuda, se procederá –por el ministro de fe- a trabar embargo sobre bienes suficientes para cubrir la suma detallada en el mandamiento. Al respecto, se hacen aplicables las reglas que el Código de Procedimiento Civil contempla para el embargo, particularmente en lo relativo a bienes susceptibles de embargarse, acta de traba de embargo, depositario, efectos, ampliación, sustitución y reducción del embargo, reembolso, alzamiento y realización de las especies embargadas.

En virtud del principio de oficialidad que inspira este procedimiento ejecutivo, no será necesaria petición alguna formulada por las partes para que el juez proceda a decretar todas las providencias que, vinculadas a esta medida de apremio, permitan obtener el pronto pago de la deuda perseguida en la causa, cuidando en todo caso de no generar un perjuicio innecesario en el patrimonio del ejecutado. Deberá tener en particular consideración lo prescrito en el artículo 26° de la Ley N° 17.322, que, en lo concerniente, ordena suspender las ejecuciones pero mantener los embargos decretados, cuando el empleador demandado y la institución ejecutante han celebrado un convenio de pago.

11. Interposición de excepciones.

de correo electrónico a una casilla digital designada para tal efecto, siempre que así se haya solicitado por la institución demandante y el empleador lo hubiere autorizado previa y expresamente mediante declaración contenida en la planilla de pago de cotizaciones, la cual deberá acompañarse a la demanda. También contempla introducir los supuestos en los que el ejecutado se entenderá notificado tácitamente de la demanda y los efectos del pago realizado por un tercero, aún antes de encontrarse debidamente emplazado el deudor. CÁMARA DE DIPUTADOS. Boletín N°12212-13. [en línea]<https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=12718&prmBoletin=12212-13> [consulta: 22 de noviembre de 2018].

La oposición que el ejecutado puede oponer a la ejecución se encuentra regulada en el artículo 5° de la Ley N° 17.322. La norma mencionada establece que dicha oposición debe interponerse dentro de los 5 días, contados desde la fecha del requerimiento de pago (el plazo que acá se señala resulta ser producto de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.023). La presentación debe ser fundada y, en ella, deberán ofrecerse los medios de prueba a los que se recurrirá en el término probatorio.

El texto previo de la Ley N° 17.322 no contemplaba un término especial para oponer excepciones, por lo que se hacía aplicación de las normas que el Código de Procedimiento Civil precisaba al efecto. Lo anterior significa que, en los juicios ejecutivos que actualmente se sujetan a las disposiciones “*del procedimiento antiguo*”, las excepciones deberán oponerse dentro de los 4 días hábiles siguientes al requerimiento de pago, cuando este acto se ha verificado en la comuna en que funciona el Tribunal ante el que se promueve el juicio, o dentro de los 8 días hábiles siguientes al requerimiento, cuando se ha verificado dentro del territorio jurisdiccional en que se promueve la ejecución pero fuera de la comuna de asiento del Tribunal. Así aparece señalado en el artículo 459 del Código de Procedimiento Civil. Si, a diferencia de las hipótesis anteriores, el requerimiento de pago se verifica fuera del territorio jurisdiccional del Tribunal ante el que se promueve el juicio, el artículo 460 del mismo texto permite oponer las excepciones ante el Tribunal exhortado dentro de los plazos señalados en el ya aludido artículo 459 o directamente ante el Tribunal exhortante, dentro del plazo fatal de 8 días, más el aumento del término del emplazamiento en conformidad a la tabla de la que trata el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil. La última regla mencionada se aplica también cuando el requerimiento ha sido practicado fuera del territorio de la República.

Por aplicación supletoria de las normas contenidas en el Código de Procedimiento Civil (artículo 465), y ya sea en las ejecuciones sujetas al nuevo procedimiento como al antiguo, se entiende que el ejecutado debe oponer todas las excepciones invocadas en un mismo escrito.

12.Excepciones procedentes.

Éstas se encuentran principalmente establecidas en el artículo 5° de la Ley N° 17.322, las que, a su vez, se pueden clasificar en excepciones especiales (es decir, aquellas contempladas exclusivamente en la Ley N° 17.322) y excepciones comunes (contempladas en el Código de Procedimiento Civil y expresamente aplicables en el procedimiento de cobro ejecutivo de cotizaciones).

Las siguientes excepciones especiales se encuentran contempladas en los primeros 4 numerales del artículo 5°:

1°.- Inexistencia de la prestación de servicios.

Implica la inexistencia de la causa de la obligación, puesto que si no hay vínculo laboral no ha podido surgir la obligación de pagar las cotizaciones. No obstante ello, los términos negativos en los que se plantea la excepción suponen un grado de dificultad probatoria no menor dado que el hecho a probar no será exactamente la existencia del vínculo laboral -de lo contrario se infringiría la presunción de veracidad que beneficia a todo título ejecutivo y el ejecutante se vería obligado a probar la relación de trabajo- sino precisamente el hecho negativo contrario que, en este caso, resulta ser la inexistencia de los servicios que habrían dado origen a la obligación previsional. En este punto, usualmente el ejecutado deberá acreditar el término del vínculo en una fecha

anterior a los periodos cobrados, la suspensión de dicha relación laboral (como en los casos de licencia por enfermedad o maternidad) o la imposibilidad absoluta de prestación de servicios por los trabajadores involucrados cuando, verbigracia, éstos han fallecido o se encuentran en un estado de invalidez absoluta, entre otras hipótesis.

2°.- No ser imponible, total o parcialmente, los estipendios pagados, o existir error de hecho en el cálculo de las cotizaciones adeudadas.

Hace referencia, entre otros, al caso de cálculo de cotizaciones sobre sumas que corresponden a las asignaciones de movilización o de colación, en consideración a que dichos montos no resultan ser parte de las remuneraciones conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo; o cuando las cotizaciones se calculan sobre remuneraciones que exceden los tope imponible establecidos en los artículos 16 del Decreto Ley N° 3.500 y 6° de la Ley N° 19.728.

3°- Errada calificación de las funciones desempeñadas por el trabajador;

*“Dice relación con la calificación de las funciones del antiguo régimen previsional, especialmente a los efectos de lo dispuesto en el artículo 15 y demás disposiciones del Decreto Ley N° 3.501, en cuanto a las prestaciones que corresponde a cada una de las antiguas instituciones previsionales y sin perjuicio de lo establecido en el Decreto Ley N° 3.502, que los refunde en el INP”.*¹³⁷

¹³⁷ ACADEMIA JUDICIAL. 2017. Manual de la cobranza ejecutiva laboral y previsional. Los juzgados de cobranza laboral y previsional y el procedimiento ejecutivo. 2ª ed. Santiago, impreso en *Talleres Propios*. p. 143.

4°.- Compensación en conformidad al artículo 30 del decreto con fuerza de ley N° 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el Sistema Único de Prestaciones Familiares.

*“Se trata de aquella que resulta procedente oponer respecto de los pagos de asignaciones familiares y maternales que haya realizado el empleador, con cargo a las sumas a enterar correspondientes a cotizaciones previsionales, de acuerdo a la facultad que dicha disposición legal le reconoce. Cabe señalar que de acuerdo al artículo 28 de ese cuerpo legal, los empleadores deben pagar a los trabajadores de su dependencia las asignaciones familiares y maternales una vez al mes, conjuntamente con las remuneraciones, previo reconocimiento de la carga y autorización de pago efectuada por la entidad administradora. La asignación maternal, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4° de ese DFL, le corresponde a la trabajadora por todo el periodo del embarazo, siendo exigible a contar del quinto mes y equivale al monto de la asignación familiar”.*¹³⁸

Las excepciones comunes, por otra parte, se encuentran igualmente señaladas en el artículo 5° de la Ley N° 17.322, específicamente en su numeral 5°, y resultan ser las siguientes:

1°- Dilatoria de incompetencia del tribunal ante quien se haya presentado la demanda, y de litis pendencia ante tribunal competente, siempre que el juicio que le da origen haya sido promovido por el acreedor, sea por vía de demanda o de reconvencción, y

¹³⁸ Ibid., p 143.

2°- Las excepciones perentorias de pago de la deuda, concesión de esperas o la prórroga del plazo, la prescripción de la deuda o sólo de la acción ejecutiva, y la cosa juzgada.

Respecto de aquellas excepciones, se hace necesario hacer las siguientes precisiones:

Para que la excepción de pago resulte acogida y, en consecuencia, ponga término al juicio, debe significar el cumplimiento íntegro de la obligación adeudada. En caso de pago parcial, la obligación se extingue sólo en aquella parte cubierta por dicho pago, subsistiendo la ejecución hasta que se obtenga el pago íntegro de las cotizaciones cobradas, con sus debidos reajustes, intereses y recargos.

Mediante la excepción de concesión de esperas o prórroga se pretende demostrar que uno de los requisitos esenciales de la acción ejecutiva, a saber la necesidad de una obligación actualmente exigible, no se verifica en un caso concreto. Usualmente se invocará como antecedente la celebración entre el deudor y la institución de seguridad social de un convenio de pago de cotizaciones atrasadas.

En relación a las dos últimas excepciones mencionadas, cabe tener presente la exigencia que se señala en el mismo artículo 5°: para que ellas se consideren admisibles deberán fundarse en un principio de prueba por escrito. ¿Significa esto que tales antecedentes deben acompañarse al momento de interponerse la excepción de pago o de concesión de esperas? Si bien se ha indicado que, al exigirse un requisito adicional para declarar la admisibilidad de estas defensas, el ejecutado deberá acompañar la documentación necesaria al momento de su interposición, también se ha estimado que la exigencia legal se

cumple solamente con el señalamiento de dichos documentos al momento de indicarse la prueba documental de la que se valdrá en el término probatorio, dado que la expresión “fundarse” que utiliza la norma aludida no implica la producción de la prueba al momento de oponerse estas excepciones.¹³⁹ Esta última interpretación parece correcta si se compara el tenor del artículo 5° con el del artículo 470 del Código del Trabajo, relativo a la oposición de excepciones en el curso de los procedimientos ejecutivos laborales. Dicho artículo no requiere que las excepciones se “funden” en un principio de prueba por escrito sino que derechamente exige se acompañen antecedentes escritos de debida consistencia al momento de interponerse las excepciones (puesto que no se contempla la apertura de un término probatorio posterior). Lo último lleva a concluir que, de haberse querido aplicar una exigencia similar en el procedimiento de cobro ejecutivo de cotizaciones, el artículo 5° se habría expresado en términos similares a los contenidos en el Código del Trabajo.

En lo relativo a la prescripción de la deuda, han de aplicarse las reglas señaladas en el Código Civil. El artículo 31 BIS de la Ley N° 17.322, en tanto, señala que la prescripción extintiva de la acción para cobrar las cotizaciones de seguridad social, multas, reajustes e intereses, es de 5 años y se cuenta desde la fecha de término de los servicios. Por otra parte, y dados los términos generales en los que aparece redactado el artículo 18° de la Ley N° 17.322, ha de entenderse que los plazos de la prescripción extintiva, ya sea referida a la deuda o a la acción, se considerarán interrumpidos por la sola presentación de la demanda.

Al empezar el análisis de las excepciones procedentes en este tipo de juicios, se mencionó que estas defensas procesales se encontraban señaladas “principalmente” en el artículo 5° de la Ley N° 17.322. Lo anterior se explica en

¹³⁹ Ibid., p 145.

virtud de la posibilidad de alegar la excepción de falta de personería, no obstante los términos categóricos en los que aparece redactada la norma aludida (el artículo 5° dice que cualquier otra excepción se rechazará de plano). Puesto que esta excepción requiere además la concurrencia de requisitos particulares para acogerla y considerando el tratamiento especial que en la Ley N° 17.322 se hace de la obligación, que recae en todo empleador, de mantener actualizada la individualización de el o los representantes legales en los registros de las instituciones de seguridad social, se vuelve necesario abordar dichos deberes, las consecuencias que acarrea su incumplimiento y, particularmente, la forma de hacer valer la excepción de falta de personería, en los siguientes párrafos.

13. Representación de personas jurídicas y excepción de falta de personería.

Con la finalidad de agilizar el emplazamiento y el requerimiento de pago en este tipo de ejecuciones, se contempla la imposición, a la generalidad de las personas jurídicas, de una obligación de carácter especial consistente en informar, a las instituciones de seguridad social a las que estén afiliados sus dependientes, los nombres de sus gerentes, administradores o presidentes y comunicar los cambios en esas designaciones o en el domicilio legal de unos y otros, dentro de los 30 días de producidos. El artículo 18° de la Ley N° 17.322, que es el que establece esta obligación, detalla cuales son las personas jurídicas sobre las que recae el deber de informar: las sociedades civiles y comerciales, las corporaciones y fundaciones y todas las personas jurídicas de derecho privado, las comunidades y todas las entidades y organismos particulares, como asimismo las instituciones semifiscales y las empresas públicas, organismos centralizados o descentralizados del Estado, instituciones semifiscales u otras personas jurídicas de derecho público.

Las personas señaladas como representantes del empleador se entienden autorizadas para litigar en su nombre con las facultades contempladas en el artículo 7°, inciso primero, del Código de Procedimiento Civil, no obstante cualquier limitación impuesta a sus poderes.

Si las personas jurídicas obligadas omitiesen efectuar la declaración en análisis, les será aplicada una multa de 1 a 18 U.F., a beneficio de la respectiva institución de seguridad social. Dicha multa se fijará y cobrará a través del procedimiento en estudio, para lo cual, la institución acreedora deberá emitir una resolución fundada, conforme a lo señalado en el artículo 2° de la Ley N° 17.322.¹⁴⁰

Si la omisión consistiere en la no comunicación de los cambios producidos en las designaciones de gerentes, administradores o presidentes, en su caso, se entenderá que las entidades infractoras continúan representadas por las mismas personas señaladas en la última comunicación hecha, y, por consiguiente, en los cobros ejecutivos de cotizaciones iniciados en su contra se verán impedidas de alegar la falta de personería de quienes hayan sido notificados o requeridos en su nombre.

No obstante, las personas jurídicas señaladas en el artículo 18° podrán oponer la excepción de falta de personería, previa consignación, a la orden del Tribunal, del monto máximo de la multa que estuviese cobrando la institución de

¹⁴⁰ En esta parte, el artículo 18° de la Ley N° 17.322 hace una mención errada al artículo 4° del mismo cuerpo legal; ello encuentra su causa en el hecho de no haberse incluido en la Ley N° 20.023 modificaciones en este punto. No obstante ello, parece haberse dado lugar a una especie de derogación tácita de la referencia mencionada, por cuanto, si bien el artículo 4° anterior a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.023 otorgaba mérito ejecutivo a la resolución tratada en su artículo 2°, actualmente dicho reconocimiento se encuentra manifestado precisamente en ese último artículo, al tiempo que el artículo 4° actualmente vigente sólo aborda la acción de reclamo que se le otorga a los trabajadores afectados por el no pago de sus cotizaciones.

seguridad social en virtud de la omisión en la información de sus representantes. En consecuencia, si el juicio ejecutivo versa sólo sobre cobro de cotizaciones atrasadas, no será necesaria dicha consignación como requisito para su interposición. Con todo, el juez sólo podrá acoger a tramitación esta excepción si el empleador comprueba documentalmente haber dado oportuno cumplimiento a la obligación de informar la identidad y domicilio de sus representantes legales, a la institución demandante.

La interposición de esta excepción deberá sujetarse igualmente a los requisitos formales que señala el artículo 5°, esto es, debe ser fundada, ofrecer los medios de prueba de los que se valdrá para ello y presentarse dentro de los 5 días siguientes al requerimiento de pago, salvo que la ejecución se sujete a las normas del *procedimiento antiguo*, en cuyo caso, el plazo variará conforme al lugar del requerimiento.

Cabe recordar que el artículo 18° expresamente señala que los plazos de prescripción seguirán considerándose interrumpidos por la sola presentación de la demanda, esto aun cuando en definitiva la excepción de falta de personería resulte acogida.

14. Prueba y sentencia.

Interpuestas la o las excepciones, se conferirá traslado de ellas a la parte ejecutante para que exponga lo que juzgue oportuno y, transcurrido el plazo de cuatro días, el tribunal de la causa resolverá si las declara admisibles o inadmisibles. Declaradas admisibles, el juez deberá recibir la causa a prueba, a menos que no lo considere necesario por haberse allanado el ejecutante al momento de evacuar el traslado correspondiente. La interlocutoria que fija los puntos de prueba deberá notificarse por cédula o por el medio de notificación

que las partes hayan señalado para sí. En este caso, y por aplicación de lo dispuesto en el artículo 468 del Código de Procedimiento Civil, el término probatorio será de 10 días, ampliable por otros 10 cuando así lo hubiera solicitado el ejecutante, mediante petición formulada antes de que venza el término ordinario. La prórroga correrá sin interrupción, inmediatamente después de vencida la fase probatoria original. Por acuerdo de ambas partes, podrán además concederse los términos extraordinarios que ellas designen.

Sin perjuicio de las disposiciones relativas a las pruebas fundantes, no se observan limitaciones en relación a los distintos medios probatorios que pueden rendirse en este tipo de juicios, remitiéndonos en este aspecto a las disposiciones contenidas en el Código de Procedimiento Civil.

Por lo demás, se contempla una presunción de veracidad legal, para los efectos de la prueba judicial, respecto de los informes emitidos por los inspectores de los institutos de previsión u organismos auxiliares en sus labores fiscalizadoras, lo que constituye una importante herramienta para la parte ejecutante en esta fase del juicio (artículo 17° de la Ley N° 17.322).

Tal como sucede en los juicios ejecutivos de carácter laboral, la prueba rendida por las partes deberá valorarse por el juez conforme a las reglas de la prueba legal o tasada, toda vez que no existe en la Ley N° 17.322 norma alguna que haga referencia a las reglas de la sana crítica.

Vencido el término probatorio y transcurrido el plazo de 6 días para formular observaciones a la prueba, se citará a las partes a oír sentencia. Dicha sentencia se dictará dentro de los 10 días siguientes y, conforme se indica en el artículo 7°, deberá contener, además de las menciones comunes a las sentencias dictadas en los juicios ejecutivos, la orden de liquidar por el

Secretario del Tribunal las cotizaciones y los intereses devengados desde que el deudor incurrió en mora y hasta la fecha del fallo. Dispondrá además que, en su oportunidad, se liquiden los intereses que se devenguen con posterioridad hasta el total y cumplido pago de la obligación y se calcule el reajuste de la deuda, cuando así procediere de conformidad a las normas establecidas en el artículo 22°. ¹⁴¹

15. Procedencia del recurso de apelación.

La Ley N° 17.322 sólo contempla normas relativas al recurso de apelación que puede interponerse en el procedimiento de cobro ejecutivo de cotizaciones. Su artículo 8° expresamente señala que este recurso sólo procederá en contra de la sentencia definitiva de primera instancia, de la resolución que declare negligencia en el cobro, señalada en el artículo 4° BIS, y de la resolución que se pronuncie sobre la medida cautelar del artículo 25 BIS. Este catálogo de resoluciones impugnables encuentra su origen en las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.023, aspecto que guarda relevancia toda vez que, en las ejecuciones sujetas a las normas del “*procedimiento antiguo*” sólo serán apelables las sentencias definitivas.

Considerando el restringido catálogo de resoluciones apelables, cabe preguntarse cómo las demás interlocutorias que se dicten en este tipo de ejecuciones podrán ser impugnadas. La Ley N° 17.322 en ningún caso dilucida

¹⁴¹ La mención que en el artículo 7° se hace al Secretario del Tribunal constituye una reminiscencia del antiguo texto de la Ley N° 17.322 que no se condice con la estructura actual de los Juzgados de Letras del Trabajo y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, en los que no se contempla a dicho funcionario dentro de sus respectivas plantas de personal. Sin embargo, y conforme a lo señalado en el artículo 379, inciso final, del Código Orgánico de Tribunales, ha de entenderse que la confección de la liquidación del crédito deberá ser asumida por el administrador o por el funcionario del tribunal que éste designe si es que dicho Juzgado carece de Unidad de Liquidación dentro de su estructura orgánica.

esta duda, configurándose así una situación similar a la expuesta al momento de analizar los procedimientos ejecutivos laborales.

La Ley 17.322 tampoco ha señalado el plazo en el que deberá interponerse el recurso de apelación. En este aspecto habrá de hacerse aplicación de las reglas contenidas en el artículo 189 del Código de Procedimiento Civil, conforme al tipo de resolución que resulta ser apelada: tratándose de la apelación contra la sentencia definitiva, el plazo para interponerla será de 10 días. En el caso de las demás resoluciones señaladas en el artículo 8°, el plazo se restringe a 5 días.

Si el apelante es el ejecutado o la institución de previsión o de seguridad social (específicamente cuando ésta ha sido declarada negligente en el cobro), deberá previamente consignar la suma total que dicha sentencia ordene pagar, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 7°. En este punto guarda especial importancia la confección de la liquidación del crédito ordenada en la sentencia definitiva, con antelación al vencimiento del plazo para apelar, puesto que dicho ejercicio contable permite establecer la suma que se debe consignar para tales efectos. La ausencia de dicha liquidación, en todo caso, no implica eximir al apelante de efectuar la consignación aludida, debiendo cubrir ésta, al menos, la suma a la que asciende el capital cobrado.

Cabe tener presente que los valores consignados por el ejecutado deberán entregarse a la institución de previsión o seguridad social, la cual quedará obligada a las restituciones que correspondieren con arreglo a la sentencia de término. Esta restitución deberá ser enterada dentro del plazo fatal de 15 días, contado desde que la sentencia se encuentra ejecutoriada. Si no se cumpliera esta obligación en el plazo señalado, la institución deberá abonar un interés del 3% mensual, a partir de la fecha en que el fallo quedó ejecutoriado.

Finalmente, el artículo 8° señala que el recurso de apelación se conocerá en cuenta a menos que las partes de común acuerdo soliciten alegatos.

16. Apremio de arresto.

Se ha contemplado en la Ley N° 17.322 la aplicación de un apremio de carácter personal, como un mecanismo para desalentar el incumplimiento en el pago de las cotizaciones y como una forma de incentivar la solución de aquellas sumas adeudadas por el empleador, cuando ya se ha judicializado el cobro de tales gravámenes. Dicho apremio –regulado en el artículo 12°- consiste en el arresto que puede decretarse sobre la persona del ejecutado, por hasta 15 días (su duración queda sujeta al criterio del juez que conoce de la ejecución), pudiendo repetirse hasta obtener el pago de las sumas retenidas o que han debido retenerse y de sus reajustes e intereses penales. Si el ejecutado resulta ser una persona jurídica, dicho arresto se hará efectivo sobre aquellas personas que, conforme a lo señalado en el artículo 18°, incisos primero y segundo, del mismo texto legal, se encuentren registrados como representantes legales del empleador.

El artículo 12° de la Ley N° 17.322 establece como requisito para su aplicación que el empleador no haya consignado las sumas descontadas o que debió descontar de las remuneraciones de sus trabajadores, junto con sus reajustes e intereses penales, dentro del término de 15 días, contados desde la fecha del requerimiento de pago si no opuso excepciones, o desde la fecha de la notificación de la sentencia de primera instancia que niegue lugar a ellas.

El mismo artículo 12° señala que el arresto sólo puede ser decretado a petición de parte, siendo necesario también que, en forma previa, se emita un

certificado del ministro de fe del Tribunal que acredite el vencimiento del término correspondiente y el hecho de no haberse efectuado la consignación.¹⁴²

Continúa el artículo 12° señalando que las resoluciones que decreten estos apremios serán inapelables. Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 8° de la misma Ley se concluye que tampoco es apelable la resolución que rechaza la solicitud de arresto formulada por la institución ejecutante.

Una vez decretado, el arresto sólo puede cesar mediante la consignación de las cantidades adeudadas (es decir, aquellas por las cuales se decretó el apremio) pero no suspenderá el curso del juicio ejecutivo, el que continuará tramitándose hasta que se obtenga el pago del resto de las sumas adeudadas (esto es, cualquier saldo que pudiese derivar de la aplicación de reajustes e intereses devengados con posterioridad a la orden de arresto y de los recargos que resulten legalmente procedentes). En tal caso, la institución ejecutante deberán recibir el pago de las cantidades descontadas o que debieron descontarse y de sus reajustes e intereses penales, aun cuando no se haga el del resto de las adeudadas. El mismo artículo exige -ya sea para decretar el arresto o para descontar la suma pagada con motivo de dicho apremio- que la liquidación del crédito señale expresa y determinadamente las cotizaciones y aportes legales que se descontaron o debieron descontarse de las remuneraciones de los trabajadores.

¹⁴² En esta última parte, el artículo 12° señala que el certificado es emitido por el secretario del Tribunal (reminiscencia del texto previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.023). Sin embargo, la referencia debe entenderse hecha, en el caso de los Juzgados de Letras del Trabajo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, al Jefe de la Unidad de Administración de Causas, conforme a lo dispuesto en el Auto Acordado de la Corte Suprema, de 30 de junio de 2006, en relación a lo prescrito en el artículo 389-G, del Código Orgánico de Tribunales.

Concluye el artículo 12° señalando que tanto la orden de apremio como su suspensión, deberán ser comunicadas a la Policía de Investigaciones de Chile, para su registro.

17. Reglas sobre liquidación del crédito e imputación del pago.

Una vez desechada la oposición formulada por el ejecutado o vencido el plazo legal conferido para oponer las excepciones correspondientes sin que ellas fueren interpuestas, se hará necesario precisar con certeza el monto de la deuda cobrada, mediante la aplicación de los intereses y reajustes legalmente procedentes. Para tales efectos, la Ley N° 17.322 contempla una serie de disposiciones a las que se debe sujetar el tribunal que conoce de la ejecución al momento de confeccionar la liquidación del crédito.

Así, su artículo 22°, luego de señalar los plazos que se confieren a los empleadores para declarar y enterar las cotizaciones (vistos al momento de analizar la resolución de cobranza de deudas previsionales como título ejecutivo), dispone que –si tales pagos no se realizaren oportunamente- las sumas adeudadas se reajustarán entre el último día del plazo en que debió efectuarse el pago y el día en que efectivamente se realice. Para estos efectos, se aumentarán considerando la variación diaria del Índice de Precios al Consumidor mensual del período comprendido entre el mes que antecede al mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el mes que antecede al mes anterior a aquel en que efectivamente se realice. Nótese en este punto la aplicación de un porcentaje de reajustabilidad diaria y no mensual como suele proceder en las obligaciones de carácter laboral.

Continúa el mismo artículo mencionado estableciendo la aplicación de un interés penal sobre la suma reajustada, por cada día de atraso, y equivalente a

la tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional a que se refiere el artículo 6° de la Ley 18.010, aumentado en un cincuenta por ciento.

Si en un mes determinado el reajuste y el interés antes mencionados *“resultaren de un monto total inferior al interés para operaciones no reajustables que fije la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras aumentado en un cincuenta por ciento, se aplicará esta última tasa de interés incrementada en igual porcentaje, caso en el cual no corresponderá aplicación de reajuste”*. Concluye el artículo citado señalando que para determinar el interés penal se aplicará la tasa vigente al día primero del mes inmediatamente anterior a aquel en que se devengue, agregando que el interés resultante se deberá capitalizar mensualmente.

Se establece además, en el inciso final del artículo 22° a), la prohibición, impuesta a las instituciones de seguridad social, de condonar los intereses penales y multas a deudores que no hubieren efectuado la declaración de las sumas a pagar por concepto de cotizaciones y aportes ni a aquellos que hubieren efectuado declaraciones maliciosamente incompletas o falsas. Por su parte, el artículo 22° b) expresamente ordena que el pago de las cotizaciones y aportes se haga en moneda nacional. Agrega que el pago hecho por un medio distinto del dinero efectivo o del vale vista no producirá novación, y autoriza a la institución de seguridad social que reciba en pago un cheque u otro documento protestado por cualquier causa, a perseguir su cobro ejecutivamente, imputando las sumas que obtenga, con deducción de las costas y demás gastos de la cobranza, a los créditos que, por cotizaciones y aportes, tenga respecto del empleador obligado.

El artículo 22° c) de la Ley N° 17.322 contempla las reglas que se deben seguir al momento de imputar los pagos parciales que se efectúen en el curso de la ejecución. Al respecto prescribe que tales consignaciones se imputen primeramente a los meses más antiguos comprendidos en la deuda, prefiriendo el capital para todo el período adeudado. Pagado dicho capital –agrega- el saldo se destinará a cubrir los reajustes, intereses, multas y otros recargos, salvo que otra forma de imputación fuere más favorable al trabajador. Si el cobro ejecutivo involucra cotizaciones adeudadas a varios trabajadores, lo pagado deberá distribuirse entre todos ellos a prorrata de sus respectivos créditos, imputándose lo que corresponda a cada uno, a los meses más antiguos o en la forma que les fuere más favorable. Continúa dicha norma precisando que si el saldo no resultare suficiente para cubrir la totalidad de los gravámenes de un mes determinado, se abonará proporcionalmente a lo que se adeudare por cada uno de estos conceptos en dicho mes. Finalmente prescribe que los reajustes, intereses y recargos no cubiertos se reajusten mensualmente en el porcentaje que haya variado el índice de precios al consumidor hasta la fecha de su pago.

18. Efectos de la quiebra del ejecutado y preferencia de los créditos previsionales.

Conforme a lo previsto en el artículo 11°, si el empleador ejecutado es declarado en quiebra se excluye la aplicación de los siguientes artículos de la Ley N° 17.322: 6° (sobre notificaciones), 7° (relativo a la sentencia definitiva), 8° (sobre recurso de apelación), 9°(competencia relativa), 12° (referido al apremio de arresto), 13° (sobre delito de apropiación) y 19° (referido a la responsabilidad solidaria del adquirente del establecimiento).

El artículo 11° agrega que las instituciones de seguridad social deberán verificar sus créditos “*de acuerdo con las normas establecidas en los artículos 131 y siguientes de la ley N° 18.175, efecto para el cual servirá de suficiente título el mencionado en el artículo 4°*”. Se advierte, en el tenor acá reproducido, la existencia de al menos dos errores de referencia. La primera resulta ser la mención a la derogada Ley N° 18.175, entendiéndose así que las normas que actualmente resultan aplicables son aquellas contenidas en la Ley N° 20.720; y la segunda, en tanto, deriva de la errada alusión al título mencionado en el artículo 4° de la Ley N° 17.322. Puesto que la Ley N° 20.023 no contempló la modificación del inciso primero del artículo 11°, se mantuvo esta referencia al artículo 4°, que –en su tenor anterior- reconocía mérito ejecutivo a la resolución detallada en el artículo 2°, en circunstancias que actualmente dicho carácter ejecutivo está suficientemente reconocido en ese último artículo mencionado, al tiempo que en el artículo 4° vigente a la fecha se contempla la regulación de la acción de reclamo y de los títulos ejecutivos que sirven para dar inicio a dicho juicio especial. No obstante ello, y puesto que son las instituciones de seguridad social las llamadas a verificar los créditos (y no el trabajador), ha de concluirse que el título requerido para tal finalidad es propiamente la resolución de cobranza de deudas previsionales tratada en el artículo 2° y en ningún caso alguno de los señalados en el actual artículo 4°.¹⁴³

Ya en el procedimiento concursal, los créditos previsionales sólo podrán ser impugnados fundándose en algunas de las excepciones señaladas en el artículo 5° de la Ley N° 17.322. Para tales efectos habrá de considerarse especialmente lo prescrito en el artículo 31 de dicho cuerpo legal: la norma mencionada (concordando con lo expresado en el artículo 19 del Decreto Ley

¹⁴³ Si bien el proyecto de ley presentado mediante Mensaje Presidencial N°171-366 corrige la alusión al cuerpo legal pertinente, al disponer expresamente la aplicación de la Ley N° 20.720, mantiene aún la errada mención hecha al artículo 4° de la Ley N° 17.322. CÁMARA DE DIPUTADOS. Boletín N°12212-13. [en línea] <https://www.camara.cl /pley/pley_detalle.aspx?prmID=12718&prmBoletin=12212-13> [consulta: 22 de noviembre de 2018].

Nº 3.500) vino a reemplazar la aplicación de la regla precisada en el artículo 2.472, Nº 6, del Código Civil, disponiendo que *“las cotizaciones y demás aportes, como asimismo sus recargos legales, que corresponda percibir a las instituciones de seguridad social”*, gocen del privilegio establecido en el Nº 5 de ese último artículo, por sobre los derechos de prenda y otras garantías establecidas en leyes especiales.¹⁴⁴

Cabe indicar además que las instituciones de seguridad social tienen permitido trabar embargo sobre bienes no incluidos en el desasimiento, con el objeto de proveer al pago de sus créditos, para lo cual podrán recurrir al procedimiento de cobro ejecutivo de cotizaciones reglado en la Ley Nº 17.322.

D. La acción de reclamo.

1. Interposición.

Como ya se ha mencionado, la acción de reclamo destinada a exigir el ejercicio de las acciones de cobro de las cotizaciones previsionales o de seguridad social por parte de las instituciones respectivas, sólo puede ser interpuesta por el trabajador o el sindicato o asociación gremial a que se encuentre afiliado, a requerimiento de aquél. Para su ejercicio se hace necesaria una presentación escrita en la que el trabajador señale a la institución requerida, acompañando para ello algunos de los títulos señalados en el

¹⁴⁴ Se ha señalado también que, no obstante los términos amplios en los que aparece redactado el artículo 31, las cotizaciones de salud adeudadas a las Isapres seguirían sujetas al privilegio contemplado en el artículo 2472, Nº 6, del Código Civil en atención a que el artículo 31, inciso sexto, de la Ley Nº 18.933, sobre instituciones de salud previsual, así lo establece. Su aplicación se ha fundamentado en virtud de su carácter especial, en relación a la Ley Nº 17.322, y en que, al momento de abordar el cobro ejecutivo de cotizaciones de salud, la Ley Nº 18.933 sólo hace aplicables determinadas normas contenidas en la Ley Nº 17.322, omitiendo cualquier referencia al artículo 31 de ese último texto legal. (WALTER Díaz, Rodolfo y Lanata Fuenzalida, Gabriela. Régimen legal del nuevo proceso laboral chileno. 6ª ed. Santiago, Legal Publishing Chile, 2009. p 351)

artículo 4° de la Ley N° 17.322. El texto actual de dicho artículo resulta ser producto de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.023, por lo que habrá de concluirse que el reclamo sólo podrá referirse a cotizaciones devengadas a partir del 1 de marzo de 2006. El mismo artículo 4° expresa que el ejercicio de esta acción no requerirá patrocinio de abogado.

El reclamante, en este caso, podrá además solicitar se decrete la medida cautelar dispuesta en el artículo 25° BIS, abordada previamente con motivo del análisis del procedimiento de cobro ejecutivo de cotizaciones.

2. Resolución y notificación.

Habiéndose acompañado al reclamo alguno de los títulos especiales contemplados en el artículo 4°, el juez ordenará notificar a la institución de previsión o seguridad social señalada por el trabajador, para que ésta, dentro del plazo de 30 días hábiles, se constituya como demandante y continúe las acciones ejecutivas de cobro de cotizaciones, bajo el apercibimiento de ser sancionada conforme al artículo 4° BIS de la Ley N° 17.322. Dicha notificación deberá efectuarse conforme a las reglas generales contenidas en el Libro I del Código de Procedimiento Civil, pudiendo practicarse además por un empleado del tribunal que conoce de la causa, conforme a lo dispuesto en el artículo 6°, inciso final, de la ley antes mencionada.

3. Actividad de la institución de seguridad social.

Una vez notificada, la institución de seguridad social reclamada deberá interponer la correspondiente demanda ejecutiva de cobro de cotizaciones, dentro del plazo de 30 días hábiles. Cumplida así la orden del Tribunal concluye

el procedimiento de reclamo señalado en el artículo 4°, en virtud de la concreción de su objetivo.

Sin embargo, en el curso del procedimiento ejecutivo consecuente, el juez deberá ordenar, dentro del plazo de 15 días, se practique la notificación del requerimiento de pago y el mandamiento de ejecución y embargo, al empleador, con el objeto de agilizar el cobro de las sumas demandadas por la vía ejecutiva directa.

Por otra parte, si la institución no dedujere la demanda en el plazo señalado, el tribunal notificará de ello al trabajador o al sindicato o asociación que haya formulado el reclamo. Si bien la ley no ha precisado la finalidad con la que se practica dicha notificación, la misma constituye, en sí, una medida para asegurar la aplicación de la sanción contemplada en el artículo 4° BIS de la Ley N° 17.322, no obstante encontrarse el juez ya compelido a decretarla de oficio, no sólo en este procedimiento sino también en todo otro cobro ejecutivo de cotizaciones del que se encuentre conociendo.

E. Declaración de negligencia.

Atendida la necesidad de precaver que la inactividad de la institución de seguridad social, y también su falta de diligencia en el curso de las cobranzas de cotizaciones, implique un perjuicio al trabajador, se ha contemplado, en el artículo 4° BIS de la Ley N° 17.322, la figura de la declaración judicial de negligencia.

Esta declaración de negligencia consiste en la resolución judicial por la que se constata que la institución de previsión o seguridad social ha actuado negligentemente en el cobro judicial de las cotizaciones previsionales o de

seguridad social, provocando un perjuicio previsional directo al trabajador. Lo anterior genera la obligación, a la institución negligente, de enterar en el fondo respectivo, el monto total de la deuda que se dejó de cobrar, con sus reajustes e intereses, salvaguardándose, en todo caso, la facultad de la institución de repetir en contra del empleador deudor.

Puesto que este mecanismo se establece a continuación del reconocimiento que se hace del principio de oficialidad en la cobranza previsional, y que la mayoría de sus hipótesis sólo pueden advertirse en el curso de los juicios de cobro ejecutivo de cotizaciones, parece correcto entender que esta declaración constituye una sanción aplicable a cualquiera de los dos procedimientos reglados en la Ley N° 17.322. Encontrando, además, su origen en las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.023, su aplicabilidad se verá restringida al cobro de las cotizaciones devengadas a partir del 1 de marzo de 2006.

La actuación negligente deberá ser constatada y calificada por el juez, de manera incidental y mediante resolución fundada, en el mismo proceso, ya sea éste de reclamo o de cobro ejecutivo de cotizaciones. Esta declaración de negligencia sólo podrá sustentarse en las hipótesis que detalladamente señala la ley, quedando vedado al juez extender su procedencia en virtud de hechos distintos a los contemplados por el legislador. Conforme a ello, la declaración de negligencia sólo será procedente:

- Cuando la institución de seguridad social correspondiente no interpone la demanda ejecutiva dentro del plazo de prescripción, tratándose de las cotizaciones declaradas y no pagadas, o no continúa las acciones ejecutivas iniciadas por el trabajador (a través de la acción de reclamo) en el plazo de 30 días hábiles siguientes a la notificación

correspondiente. Nótese por lo demás que lo que se exige, en el primer caso, es el transcurso del plazo de prescripción y no que dicha forma de extinguir la obligación haya sido acogida, mediante sentencia, en favor del empleador demandado.

- Cuando la institución, en su condición de demandante, no solicita la medida cautelar especial a que alude el artículo 25 BIS de la Ley N° 17.322 (puesto que, como se vio, sólo procede a petición de parte) y ello genera perjuicio directo al trabajador, lo que será calificado por el juez, y
- Cuando la institución demandante no interpone los recursos legales pertinentes que franquea la ley y de ello se derive un perjuicio previsional directo para el trabajador.¹⁴⁵

Como bien puede apreciarse, tan sólo uno de los supuestos planteados por el legislador podrá verificarse exclusivamente en el curso de la acción de reclamo (cuando la demanda no se interpone en el plazo de 30 días hábiles siguientes a su notificación); el transcurso de los plazos de prescripción –en tanto- podrá verificarse tanto en el juicio de cobro ejecutivo de cotizaciones como en el curso de la acción de reclamo, mientras que las demás hipótesis contempladas sólo podrán constatarse en el curso de los juicios de cobro

¹⁴⁵ En lo concerniente a la declaración de negligencia, el proyecto de ley presentado por el ejecutivo, mediante Mensaje Presidencial N°171-366, propone agregar las siguientes hipótesis como causales para su procedencia:

- No interponer recurso de apelación conforme al artículo 8° de la presente ley.
- No verificar créditos previsionales o de seguridad social, en el período ordinario en el procedimiento concursal del deudor, conforme a la ley N° 20.720, cuando corresponda.
- No notificar, injustificadamente, la demanda dentro del término de 6 meses desde la resolución que da curso a la misma.
- Y paralizar la tramitación del juicio por un período superior a 6 meses, ocasionado por la omisión o falta de oportunidad de gestiones procesales útiles tendientes a obtener el pago del crédito.

CÁMARA DE DIPUTADOS. Boletín N°12212-13. [en línea] <https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=12718&prmBoletin=12212-13> [consulta: 22 de noviembre de 2018].

ejecutivo de cotizaciones, independientemente que estas ejecuciones directas encuentren o no su origen en el ejercicio previo de la acción de reclamo, por cuanto la ley no ha planteado ninguna distinción relativa a ello. Recuérdese además que la resolución, en este caso, es apelable, en virtud del artículo 8° de la Ley N° 17.322, debiendo interponerse el recurso dentro de quinto día y concederse en el sólo efecto devolutivo. Será necesario además que la institución declarada negligente en primera instancia cumpla con la consignación exigida en el último artículo mencionado.

Finalmente, cabe señalar que la Ley N° 17.322 en ninguna parte regula la forma en que el trabajador podrá reclamar el efectivo cumplimiento de la sanción acá analizada, a la institución negligente que no procede a enterar los fondos correspondientes. Al respecto, bien podría aplicarse, en el mismo juicio ejecutivo previsional o en el procedimiento de reclamo, alguno de los apercibimientos señalados en el artículo 238 del Código de Procedimiento Civil, para obtener el cumplimiento forzado de la declaración de negligencia. Por otra parte, también podría entenderse procedente la aplicación del procedimiento señalado en el artículo 473 del Código del Trabajo, dado que esta resolución constituye una sentencia interlocutoria de primer grado que participa del carácter de título ejecutivo laboral. Al respecto, no parece correcto aplicar al caso, las normas que el Código del Trabajo dispone para el cumplimiento de sentencias, puesto que esta resolución no aparece dictada en el curso de un procedimiento regulado en dicho texto. Sin embargo, no puede desconocerse que las dudas que estas alternativas puedan generar parecerán bastante atendibles en tanto el punto no se aborde expresamente por el legislador.

CONCLUSIÓN

La ejecución laboral constituye el conjunto de instrumentos y procedimientos legalmente reconocidos para obtener el cumplimiento de créditos laborales y de seguridad social suficientemente asentados en relación a la identidad del deudor, la naturaleza de la obligación y el monto de la misma. Al respecto, la legislación actualmente aplicable da cuenta de un panorama notoriamente especializado en la materia, permitiendo describir de forma sistemática la estructura propia de la ejecución laboral, fundada en el concepto mismo de título ejecutivo laboral, como piedra angular. Dicha estructura participa de características particulares que la hacen perfectamente distinguible de su símil regulada en el Código de Procedimiento Civil, permitiendo responder a las especiales condiciones en las que se desarrolla la relación laboral y en las que no suelen tener cabida o aplicación usual los títulos que contempla el texto legal antes mencionado.

En ese sentido, la cantidad y especialización de los instrumentos ejecutivos laborales genera el beneficio de agilizar el cumplimiento efectivo de los derechos que favorecen tanto a trabajadores como a instituciones de seguridad social, evitándose, de esta manera, que los Juzgados de Letras del Trabajo se vean desbordados en sus funciones, al hacer innecesaria una declaración judicial recaída sobre la existencia de créditos suficientemente documentados. Al efecto, resulta notable la función preventiva ejercida por las Inspecciones del Trabajo, materializada a través de una instancia administrativa que permite establecer derechos derivados del acuerdo de las partes o del reconocimiento unilateral.

Por lo demás, los términos en los que aparece redactado el artículo 464 del Código del Trabajo permiten distinguir entre títulos propiamente laborales y

títulos ejecutivos de seguridad social. Esta distinción guarda una importancia primordial, al estructurar los respectivos procedimientos ejecutivos, aplicables en virtud de las características especiales que se advierten en los créditos reconocidos en el derecho del trabajo y en el derecho de la seguridad social. No obstante ello, cabe recordar que la distinción no es del todo absoluta, en consideración a que la legislación permite que ciertos títulos (como la sentencia definitiva) puedan ejecutarse conforme a los procedimientos contenidos en el Código del Trabajo y, a su vez, servir de antecedentes fundantes para ejercer la acción de reclamo, establecida en la Ley N° 17.322 como una forma de cobro ejecutivo indirecto.

No está de más recordar que el tenor del artículo 464, numeral 6°, del Código del Trabajo, lleva a descartar el carácter ejecutivo laboral en la confesión de deuda y en el reconocimiento de firma puesta en instrumento privado, dado que la regulación de tales instrumentos no emana de leyes que participan de una naturaleza laboral o previsional.

Cabe igualmente tener presente que, si bien la legislación laboral se muestra particularmente sucinta al regular algunos de los títulos ejecutivos laborales (como la transacción y el avenimiento), la estructura que cada uno de dichos títulos debe cumplir deriva especialmente de los principios generales del derecho del trabajo y de la función integradora que desempeñan el derecho civil y las normas supletorias contenidas en el Código de Procedimiento Civil.

En contraposición, la regulación que el Código del Trabajo establece en relación a la sentencia definitiva resulta ser mucho más extensa y compleja que la dispuesta para cualquier otro título ejecutivo laboral. Esto encuentra su causa en la relación natural habida entre este tipo de pronunciamientos y los distintos procedimientos laborales que se han introducido por la Ley N° 20.087. Es por

ello que las particularidades que han de cumplir estas sentencias se sujetarán necesariamente a los intereses jurídicos que se pretenden resguardar a través de tales procedimientos (como son la tutela de los derechos laborales fundamentales y la celeridad para resolver conflictos de baja complejidad jurídica). La legislación laboral ha dispuesto también una detallada reglamentación del contenido de cada una de estas sentencias, de manera tal de asegurar el intrínseco carácter ejecutivo que recae en ellas.

Caso aparte lo constituyen las particulares consecuencias que ha generado la nueva legislación relativa a la negociación colectiva. Si bien se mantuvieron, en términos generales, los mismos tipos de instrumentos colectivos regulados en la legislación previa, se omitió establecer expresamente el carácter ejecutivo de los acuerdos celebrados por grupos negociadores, no obstante el carácter vinculatorio que guardan con el empleador, en su condición de contratos legítimamente celebrados.

La legislación, por su parte, también resguarda suficientemente el cumplimiento de la obligación de enterar las cotizaciones, con las que se financian las distintas áreas de la seguridad social. Al revestir de mérito ejecutivo a las resoluciones dictadas por las mismas instituciones legitimadas para el cobro, se agiliza notoriamente la recuperación de los fondos adeudados por los empleadores, permitiendo la materialización de las prestaciones ofrecidas a los afiliados y beneficiarios. Si bien la Ley N° 17.322 expresamente señala la obligación de fundamentar dichas resoluciones, no deja de ser llamativo que, en este punto, se permita emitir el título ejecutivo a la misma institución acreedora, sin la intervención de un tercero que asegure la justificación del cobro.

Al analizar los distintos procedimientos que integran la ejecución laboral, también se logra apreciar la materialización de la celeridad perseguida por el legislador, mediante las restricciones impuestas en materia de excepciones y la aplicación de medidas de apremio especiales, como son la retención de la devolución de impuestos a la renta y la orden de arresto contemplada en la Ley N° 17.322. Contribuye a esta celeridad, además, la acentuada oficialidad con la que debe actuar el juez y las facultades con las cuenta para garantizar la buena fe en el curso del procedimiento, entre otros aspectos.

Sin embargo no puede ignorarse que la regulación de estos procedimientos ejecutivos deja algunas interrogantes, tales como la justificación para el plazo de 60 días establecido en el artículo 468 del Código del Trabajo, o el régimen de recursos aplicable a ciertas interlocutorias dictadas en las ejecuciones laborales. Es también notoria la dudosa procedencia de la apelación interpuesta contra la sentencia definitiva dictada en el procedimiento regulado en el artículo 473 del Código del Trabajo. De igual manera, ha quedado sin regulación legal, el procedimiento al que habrá de recurrirse cuando la institución de seguridad social declarada negligente no ha dado cumplimiento voluntario a la sentencia respectiva.

No obstante estos defectos, desde una perspectiva exclusivamente legalista, y más allá de las distintas eventualidades de hecho que puedan acaecer en el curso de las ejecuciones respectivas, se hace evidente que el cumplimiento de los títulos ejecutivos laborales se encuentra suficientemente asegurado mediante la aplicación de los procedimientos contenidos en el Código del Trabajo y en la Ley N° 17.322.

BIBLIOGRAFÍA

- ABELIUK Manasevich, René. Las obligaciones, tomo I. 4ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2005.
- ACADEMIA Judicial. Manual del juicio del trabajo. Santiago, LOM Ediciones, 2008.
- ACADEMIA Judicial. Manual de la cobranza ejecutiva laboral y previsional. Los juzgados de cobranza laboral y previsional y el procedimiento ejecutivo. 2ª ed. Santiago, impreso en *Talleres Propios*, 2017.
- AGUAYO Mohr, Cristián. Manual práctico de la negociación colectiva (con las normas de la Ley N° 20.940). Santiago, Legal Publishing Chile, 2017.
- BENAVIDES Fritis, Carlos. El despido en la nueva justicia laboral. Santiago, Thomson Reuters Puntolex, 2009.
- COLOMBO Campbell, Juan. Los actos procesales, tomo II. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1997.
- DIRECCIÓN del Trabajo. Manual del Procedimiento de Conciliación Individual de la Dirección del Trabajo.
- ESPINOSA Fuentes, Raúl. Manual de procedimiento civil, el juicio ejecutivo. 10ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1997.
- GAMONAL Contreras, Sergio y Guidi Moggia, Caterina. Manual del contrato de trabajo. 4ª ed. Santiago, Legal Publishing Chile, 2015.
- HUMERES Noguera, Héctor. Derecho del trabajo y de la seguridad social, tomo III, derecho de la seguridad social. 17ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2005.
- HUMERES Noguera, Héctor. Derecho del trabajo y de la seguridad social, tomo I, derecho individual del trabajo y procedimiento laboral. 18ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2009.

- HUMERES Noguera, Héctor y Halpern Montecino Cecily. La reforma laboral de la Ley N° 20.940. Santiago, Legal Publishing Chile, 2017.
- IRURETA Uriarte, Pedro. El instrumento colectivo en la reforma laboral de 2016. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social, Vol 7, (14). 2016: 13-37.
- JUICIO Ejecutivo, panorama actual, por Juan Colombo Campbell, Hugo Pereira Anabalón, Raúl Tavolari Oliveros, Patricio Valdés Aldunate, Cristián Maturana Miquel. Santiago, Editorial Jurídica ConoSur Ltda., 1995.
- LANATA Fuenzalida, Gabriela. Manual de legislación previsional. 2ª ed. Santiago, Legal Publishing Chile, 2015.
- LANATA Fuenzalida, Gabriela. Manual de proceso laboral. 2ª ed. Santiago, Legal Publishing Chile, 2011.
- LIZAMA Portal, Luis. Derecho del Trabajo. Santiago, LexisNexis, 2003.
- LIZAMA Portal, Luis. La reforma laboral, explicada y comentada. Ediciones Luis Lizama Portal&Cia.Abogados, 2016.
- MACCHIAVELLO Contreras, Guido. Manual de derecho procesal del trabajo. Santiago, Editorial Jurídica ConoSur Ltda., 1997.
- MATURANA Miquel, Cristián. 2012. Plazos, actuaciones judiciales, notificaciones, resoluciones judiciales y el juicio ordinario conteniendo la teoría general de la prueba. Santiago. Apuntes Facultad de Derecho, Universidad de Chile.
- MATURANA Miquel, Cristián. Introducción al derecho procesal, la jurisdicción y la competencia. Santiago. 2009. Apuntes Facultad de Derecho, Universidad de Chile.
- MATURANA Miquel, Cristián. Las medidas cautelares, los incidentes, los procedimientos declarativos especiales, el juicio ejecutivo, y los

asuntos judiciales no contenciosos. Santiago. 2013. Apuntes Facultad de Derecho, Universidad de Chile.

- MEZA Barros, Ramón. Manual de derecho civil, de las fuentes de las obligaciones, tomo I. 8ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2004.
- OLIVER Calderón, Guillermo. Sentencia interlocutoria y derechos permanentes. Santiago, LexisNexis Chile, 2004.
- ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo, Ministerio de Justicia y Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Bases fundamentales para la reforma de la justicia laboral y previsional. Santiago, 2002.
- PEREIRA Lagos, Rafael. El procedimiento monitorio laboral. Santiago, Legal Publishing Chile, 2010.
- SEVERIN Concha, Juan Pablo. Los sujetos de la negociación colectiva y la titularidad sindical. En: REFORMA al derecho colectivo del trabajo. Examen crítico de la Ley 20.940. Por Pablo Arellano Ortíz, Juan Pablo Severin Concha, María Ester Feres Nazarala (Editores). Santiago, Legal Publishing Chile, 2016. pp 87-107.
- SILVA Montes, Rodrigo. Manual de procedimiento laboral. 3ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2009.
- THAYER, William y Novoa, Patricio. Manual de derecho del Trabajo, tomo I, generalidades, derecho colectivo del trabajo. 5ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2011.
- THAYER, William y Novoa, Patricio. Manual de derecho del Trabajo, tomo II, sindicatos y negociación colectiva, los convenios 87 y 98 de la OIT y su impacto en la legislación chilena. 4ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2008.
- THAYER, William y Novoa, Patricio. Manual de derecho del Trabajo, tomo III, derecho individual del trabajo. 5ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2011.

- THAYER, William y Novoa, Patricio. Manual de derecho del Trabajo, tomo IV, derecho individual del trabajo y derecho procesal del trabajo. 5ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2010.
- VIAL del Río, Víctor. Teoría general del acto jurídico. 5ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2006.
- VODANOVIC H., Antonio. Manual de derecho civil, tomo I, parte preliminar y general. 4ª ed. Santiago, LexisNexis, 2006.
- WALTER Díaz, Rodolfo y Lanata Fuenzalida, Gabriela. Régimen legal del nuevo proceso laboral chileno. 6ª ed. Santiago, Legal Publishing Chile, 2009.

BIBLIOGRAFIA ELECTRONICA

- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE. Historia de la Ley N° 20.023 [en línea] http://www.leychile.cl/Consulta/portada_hl?tipo_norma=XX1&nro_ley=20023&anio=2016>. [consulta: 9 de febrero de 2016].
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley N° 20.087 [en línea] <http://www.leychile.cl/Consulta/portada_hl?tipo_norma=XX1&nro_ley=20087&anio=2016>. [consulta: 9 de febrero de 2016].
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley N° 20.260 [en línea] <http://www.leychile.cl/Consulta/portada_hl?tipo_norma=XX1&nro_ley=20260&anio=2016>. [consulta: 9 de febrero de 2016].
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Orden de Servicio N° 4, Establece Bases de Funcionamiento del Sistema de Conciliación Individual. [en línea] <
http://www.dt.gob.cl/transparencia/Orden_de_Servicio_No_4_12.06.2002_CONCILIACION.pdf>. [consulta: 15 de marzo de 2016].

- CÁMARA DE DIPUTADOS. Boletín N°12212-13. [en línea] <https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=12718&prmBoletin=12212-13>[consulta: 22 de noviembre de 2018].