



UNIVERSIDAD DE CHILE
Facultad de Derecho
Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

**“ANÁLISIS DE LA FACULTAD PARA APERCIBIR TESTIGOS DENTRO DEL
PROCEDIMIENTO LABORAL CHILENO”**

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

Carolina Fernanda Cavada Camara

Diego Ignacio Sporman Uribe

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

Santiago de Chile, 2022

AGRADECIMIENTOS

A nuestras familias por el constante apoyo y amor que nos han brindado toda la vida.

A nuestras mascotas por las largas desveladas nocturnas (MJTCC).

Índice

Introducción.....	4
Marco Metodológico.....	5
Marco teórico	6
CAPITULO I: El Derecho laboral en general: esbozo histórico y norma vigente.	8
Desarrollo del derecho laboral	8
Breve reseña histórica del derecho laboral en Chile.....	10
Breve reseña de las modificaciones en materia de competencia laboral.	13
Constitucionalización del derecho laboral: tendencia e ideas principales.	14
Ley 20.087: reforma del procedimiento laboral y su efecto en el tratamiento de la citación de los testigos.	16
Marco normativo vigente.....	20
Principios del derecho laboral.	20
Principio de la oralidad	20
Principio de la publicidad	21
Principio de la celeridad y principio de la concentración.	22
Principio de la inmediatez.....	22
Principio del impulso procesal de oficio.....	24
Principio de la buena fe.....	25
Principio de la bilateralidad de la audiencia.....	26
Principio de la gratuidad.....	26
Normativa orgánica procesal laboral.....	28
Normativa aplicable del Código Orgánico de Tribunales.....	28
La citación de testigos en el procedimiento laboral.....	30
CAPITULO II: Análisis comparativo de las facultades compulsivas para con los testigos del procedimiento laboral con procedimientos de otras esferas del derecho chileno e internacional.	34
Marco internacional.....	34
Declaración Universal de Derechos Humanos.....	34
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	35
Convención Americana de Derechos Humanos.	36
Acerca de la normativa internacional.....	36
Marco constitucional	38
Citación de testigos en el procedimiento civil.....	39

Citación de testigos en el procedimiento penal.....	40
Citación de testigos realizada por el Ministerio Público.....	42
Citación de testigos en el procedimiento de familia.....	43
Citación de testigos en el procedimiento ante los Juzgados de Policía Local.	44
Contraste de las facultades compulsivas en la citación de testigos en nuestro derecho interno respecto al procedimiento laboral.....	45
CAPITULO III: Las citaciones de testigos en el derecho comparado.	47
Citaciones de testigos en el procedimiento laboral argentino.....	47
Procedimiento laboral en la provincia de Catamarca.....	47
Procedimiento laboral en la provincia de Córdoba.	49
Procedimiento laboral en la provincia de Jujuy.	50
Citaciones de testigos en el procedimiento laboral en Perú.	53
Conclusiones.	56
Bibliografía.	60
Normativa comparada referenciada.....	61

Introducción

El sistema jurídico chileno se compone por variedad de ramas del derecho que engloban, o pretenden englobar, la inmensa mayoría de los actos que ejercen los sujetos en nuestra sociedad. Dentro de esta inmensa esfera es posible encontrar el derecho laboral, encargado de reglamentar un área tan importante para la vida diaria y para el correcto funcionamiento de la estructura social como lo es el trabajo, con el objetivo de establecer derechos mínimos, garantías y deberes para las partes. Visto desde un punto de vista práctico, regula previendo conflictos futuros con el fin de evitarlos, y reglamentando los medios para su solución, una vez presentes.

Dentro del señalado ámbito de regulaciones se encuentra la relacionada con la prueba de testigos en el proceso laboral, la cual presenta un tratamiento distinto en comparativa con otras regulaciones de procedimientos, tanto antiguos como de reforma. Esta diferencia radica en la posibilidad o imposibilidad de aperecibir a los testigos a concurrir a prestar su declaración con ayuda de la fuerza pública o de otro tipo de sanción, situación que impactará en el eventual éxito de la diligencia al contemplarse, entonces, un mecanismo de incentivo negativo a la no comparecencia.

Lo anterior resulta problemático en el entendido de que la búsqueda de que la verdad procesal sea lo más cercana posible a la verdad material de los hechos, pretensión que marca el horizonte del mecanismo probatorio, en cuantos los medios de prueba, su apreciación y valoración, pueda verse disminuida por la carencia de elementos que aseguren obtención de elementos de prueba.

A lo largo del presente trabajo se presentará una breve reseña del desarrollo del derecho laboral en Chile, dejando paso la exposición del estado actual de la regulación en materia de la citación de los testigos en la prueba testimonial en el derecho laboral chileno. Posteriormente, se presentará un panorama general de instrumentos de derecho internacional relevantes a considerar para dar contexto a la regulación interna, para luego exponer la regulación que tiene nuestro sistema jurídico, en otras esferas del derecho,

respecto a la citación de los testigos. A continuación, se presentarán ejemplos de derecho comparado relacionados al trato que tienen los sistemas jurídicos de Argentina y Perú relacionados a la citación de los testigos en el derecho laboral, para finalmente extraer conclusiones del ejercicio comparativo que se realizará entre el distinto tratamiento que se da a la citación de testigos, tanto dentro de las diversas esferas del derecho interno como en el derecho comparado.

Marco Metodológico

El trabajo seguirá la estructura de un análisis exegético de normativa interna y de normativa proveniente de instrumentos internacionales seleccionados por su relevancia al problema de marras, además de un análisis de derecho comparado con el objetivo de presentar un contrapunto a la normativa interna presentada. Finalmente, se realizará un análisis comparativo de la información levantada con el fin de extraer conclusiones que den luces acerca de la problemática identificada.

Marco teórico

Para la correcta inteligencia de lo que será expuesto y analizado a continuación, es menester establecer una base conceptual relativa a los elementos que serán estudiados.

La notificación según la Real Academia de la Lengua se define como una *“Comunicación o puesta en conocimiento de una decisión administrativa que afecta a los derechos o intereses de cualquier persona física o jurídica”*¹. A este concepto de base es necesario contextualizarlo en relación con el artículo 38 del Código de Procedimiento Civil, el que señala que *“Las resoluciones judiciales sólo producen efecto en virtud de la notificación hecha con arreglo a la ley, salvo los casos expresamente exceptuados por ella”*. Así, es posible entender la notificación como actuaciones judiciales que, efectuadas de la forma establecidas por la ley, tienen por efecto dar eficacia a las resoluciones judiciales mediante su comunicación a las partes o a terceros. En idéntica línea, Alessandri señala que *“La regla general en derecho procesal es que las resoluciones judiciales no producen efectos sino en virtud de su notificación en forma legal”*².

En términos simples, las notificaciones *“Son actuaciones judiciales que tienen por objeto poner en conocimiento de las partes o de terceros una resolución judicial”*³, manifestándose como una manera de concretar el principio de bilateralidad de la audiencia que permea los procedimientos de nuestro sistema jurídico.

Dentro de las notificaciones es posible encontrar las citaciones, un tipo de notificación el cual tiene por objeto el comunicar a las partes o a un tercero la necesidad de su concurrencia a determinado acto procesal. Lo anterior puede colegirse de las oportunidades en que la voz *citación* es utilizada por el legislador, por ejemplo, la citación a oír sentencia y la citación de los testigos. En ambos casos, el legislador requiere la concurrencia de determinados sujetos.

¹ Página web de la Real Academia Española de la lengua, <https://dpej.rae.es/lema/notificaci%C3%B3n>. Consultada con fecha 14 de marzo del 2022.

² Fernando Alessandri, *Reglas comunes a todo procedimiento y del juicio ordinario* (Santiago: El Esfuerzo, 1934), 55.

³ Claudio Díaz, *Curso de derecho procesal civil, Tomo I* (Santiago: LexisNexis, 2006), 209.

La citación de los testigos, entonces, es posible de entender como la actuación judicial que tiene por objeto comunicar a un tercero la necesidad del tribunal de su concurrencia para rendir su testimonio como medio de prueba.

Los testigos, en cambio, es posible entenderlos como los sujetos sobre los que recae la prueba testimonial, que se define como un medio de prueba consistente en “*la declaración de terceros que reúnen los requisitos legales y prestada en la forma prescrita por la ley sobre hechos conocidos de ellos*”⁴.

Los apercibimientos son bien definidos por la Real Academia en cuanto, derivados del verbo apercibir, lo define como “*Hacer saber a la persona citada, emplazada o requerida, las consecuencias que se seguirán de determinados actos u omisiones suyas*”⁵. Este concepto nos es útil al integrarse sin dificultades con la práctica jurídica, con el uso de los apercibimientos como se estila al pedirlos en la instancia de solicitarle al tribunal la citación de un testigo.

⁴ Fernando Alessandri, *Reglas comunes a todo procedimiento y del juicio ordinario* (Santiago: El Esfuerzo, 1934), 151.

⁵ Página web de la Real Academia Española de la lengua, <https://dle.rae.es/apercibir>. Consultada con fecha 14 de marzo del 2022.

CAPITULO I: El Derecho laboral en general: esbozo histórico y norma vigente.

Desarrollo del derecho laboral

El derecho laboral como tal es una construcción relativamente reciente si se lo considera comparativamente con otras ramas como el derecho civil o penal. En sus inicios, las relaciones jurídicas derivadas del trabajo eran reguladas bajo instituciones al amparo del derecho civil, en especial las que versaban sobre servicios personales.

“En un principio, cuando el derecho civil se regía por la autonomía de la voluntad, en las relaciones de trabajo imperaba la ley de la selva; el económicamente poderoso obtenía, en todos los casos, ventajas indebidas, pues el débil o aceptaba las condiciones que se imponían, o se quedaba sin trabajo.

El derecho del trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción. Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabaja los derechos mínimos inherentes a la persona humana”⁶

Tal como observó Baltazar Cavazos, el derecho laboral ante la necesidad imperante de una regulación justa en las relaciones de trabajo en atención a la asimetría imperante entre las partes contratantes. En otras palabras, es posible afirmar que la fuente material del derecho del trabajo son los abusos provocados por la simetría de las partes de las relaciones laborales.

En el mismo orden de ideas, el concepto rescatado por Héctor Humeres de Derecho del Trabajo rescata estos elementos, y lo define como: *“conjunto de teorías y*

⁶ Baltazar Cavazos, *40 lecciones de Derecho laboral* (México D.F.: Trillas, 1998), 27.

*normas destinadas a proteger al débil económicamente y a reglar las relaciones contractuales entre patrono y trabajador*⁷.

Sin perjuicio de lo anterior, a lo largo de la historia han existido diversas expresiones de este reconocimiento a la necesidad de protección que requiere la clase trabajadora para con sus señores. En lo que respecta a América en el proceso de la conquista española, se puede mencionar una ordenanza del Virrey Luis de Velasco 1618 que ordenaba pagar a los indios salario, techo, comida y horario laboral. En 1559 el Virrey Gaspar de Zúñiga y Acevedo, una ordenanza mandaba fijar salarios que incluían comida relativa a la ida y vuelta del transporte de mercancías.⁸ Así, se observa un grado de presencia regulatoria en la esfera del trabajo.

Sin embargo, bien ya se reconocía un problema que asecha cual espectro a toda normativa y los ideales que persiga: el incumplimiento de la regla generada.

*“La bondad de las leyes, que hoy veríamos relativa, tropezó con el problema del incumplimiento, en ocasiones por ser la ley incompleta y no establecer sanciones; en otra por la falta de instrumentos para hacerlas efectivas y otras, cabe suponer que más frecuentes, por el contubernio entre autoridades y encomenderos (...)”*⁹

La problemática expresada, tristemente, está muy lejos de ser un fenómeno antiguo por estudiar, presentándose como un escollo que debe ser considerado detenidamente a la hora de legislar y establecer mecanismos que aseguren la efectividad de la norma impuesta.

En base a esos ideales es que se fue formando a través de los años un conjunto de normativas que tenían por objetivo el salvar aquella situación de arcada desigualdad,

⁷ Héctor Humeres, *Derecho del trabajo y la seguridad social, Tomo I*. (Santiago: Editorial jurídica de Chile, 2009), 15.

⁸ Néstor de Buen Lozano, “El trabajo antes de la revolución industrial”, en *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, ed. Néstor de Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela. (México D.F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997), 23.

⁹ Néstor de Buen Lozano, “El trabajo antes de la revolución industrial”, en *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, ed. Néstor de Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela. (México D.F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997), 25.

si bien con humildes extensiones en un inicio, han logrado desembocar en el establecimiento de toda una rama del derecho con presencia internacional.

Breve reseña histórica del derecho laboral en Chile.

Como bien logra notar Néstor de Buen Lozano a través de sus estudios de Humeres, la historia del desarrollo del derecho del trabajo en Chile ha de entenderse dividida en tres etapas. La primera de ellas viene dada por las normas de los contratos de arrendamientos de servicios presentes en el Código Civil de Andrés Bello desde 1855, y normativas incipientes provenientes del Código de Comercio y Código de Procedimientos Civiles; la segunda conlleva las leyes especiales acerca de materias variadas relativas al trabajo anteriores a 1924 (año en que se dicta un catálogo de leyes sociales al amparo del llamado *ruido de sables*); y la tercera corresponde a la publicación del Código del Trabajo en 1931, que refundió toda la legislación del trabajo hasta el momento.¹⁰

Dentro de la primera etapa encontramos una regulación que se utilizaba por analogía, por extensión desde instituciones del derecho civil a situaciones que, si bien en su tiempo no se lo entendía así, desde el prisma moderno vemos que se escapaban a lo que podía correctamente regular ese cuerpo normativo. La regulación de relaciones laborales utilizando los principios propios del derecho civil como lo son la autonomía de la voluntad, la libre contratación y la libre circulación de bienes y servicios no da soluciones a los problemas de asimetría que se han enunciado entre las partes. Lo anterior porque la base teórica de la contratación entre particulares en materia civil es la igualdad de las partes para negociar y pactar los términos que consideren más provechosos para cada uno, situación que, históricamente, no se cumple en cuanto la dinámica de poderes presente entre los patrones y los trabajadores.

¹⁰ Néstor de Buen Lozano, "El nacimiento de derecho del trabajo", en *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, ed. Néstor de Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela. (México D.F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997), 32-33

“En la noción de persona se centra la igualdad jurídica, la libertad de ser propietario, igual para todos, y la libertad de contratación. Dichas concepciones implicaron que el sujeto económicamente más fuerte disponía de las cosas y de los hombres, toda vez que quien mandaba sobre los medios de producción lo hacía también sobre las posibilidades de trabajo de la gran mayoría de las personas no propietarias, cuyo único capital era su ‘fuerza de trabajo’, que vendían por una determinada paga”¹¹

Ante los patentes problemas que generó en la población obrera semejante sistema, entramos a la segunda etapa señalada por Humeres consistente en normativas especiales relacionadas al trabajo previas a la labor de concepción del Código del Trabajo.

Dentro de ese grupo podemos encontrar la emblemática Ley 2.951 de la Silla, promulgada en 1914, la que, en respuesta a las precarias condiciones de descanso de los trabajadores del sector de atención al público en comercios, obligaba a los patrones a mantener un número suficiente de asientos para sus trabajadores, además de establecer un descanso mínimo obligatorio de una hora y media para efectos de almuerzo. También figura la ley 3.321 de descanso dominical, la ley de accidentes del trabajo y otras similares en sus fines.

Si bien nos podrían parecer elementos mínimos y obvios que atienden a necesidades básicas de cualquier persona y no solo los obreros, significó en su momento un cambio radical en el tratamiento de los trabajadores del país. Poco a poco se fue estableciendo una expectativa real con el paulatino aumento de las leyes que establecían derechos para los trabajadores de una mejora más estructural, más sólida que el vigente conjunto disímil de leyes sociales, lo que terminó en desembocar en el establecimiento de una refundición de la normativa vigente al momento en el Código del Trabajo, entrando en el tercer estadio señalado por Héctor Humeres.

¹¹ Sergio Gamonal, *Fundamentos del Derecho laboral* (Santiago: AbeledoPerrot, 2011), 9.

En esta tercera etapa se yergue como elemento diferenciador la promulgación del Código del Trabajo en el año 1931, cuyo gran número de modificaciones de la mano de legislación posterior terminó con su publicación final el año 1948. El Texto de las Leyes del Trabajo, como fue denominado por el gobierno del General Carlos Ibáñez del Campo, contenía el compendio de leyes laborales hasta el momento.¹² Luego, a lo largo de los años y producto del desarrollo legislativo se han producido un gran número de leyes que significaron modificaciones al texto del Código del Trabajo, como cabe destacar a modo ejemplar, la ley 6.174 del año 1938 sobre medicina preventiva; la ley 6.527 de 1940 que estableció la indemnización por años de servicio para empleados particulares; ley 11.051 del año 1952 que estableció el pago de asignaciones familiares directamente a la mujer; ley 12.435 del año 1957 que reajusta pensiones por accidentes del trabajo; ley 16.455 del año 1966 que estableciendo normas sobre el término del contrato de generó estabilidad laboral; entre muchas otras.¹³

Es menester indicar también que, luego de este primer gran influjo legislativo luego de la promulgación del Código del Trabajo, existió un segundo impulso importante a partir del año 1978 con el llamado Plan laboral en virtud del Decreto Ley N° 2.200 que fijó una normativa distinta relativa al contrato de trabajo y protección a los trabajadores que derogó prácticamente en su totalidad los entonces libros primero y segundo del Código. Posteriormente los libros tercero y cuartos que se mantuvieron vigentes serían a su vez derogados posteriormente entre los años 1979 y 1982 con relación a normativa sindical y tribunales competentes para conocer en materia laboral.

Finalmente, las nuevas tendencias acerca de procedimientos orales (o de reforma, como se les denomina comúnmente), desde el año 2002 dio un nuevo aire a la judicatura laboral modificando procesalmente tramitación y competencia.

¹² Héctor Humeres, *Derecho del trabajo y la seguridad social, Tomo I*. (Santiago: Editorial jurídica de Chile, 2009), 76.

¹³ Héctor Humeres, *Derecho del trabajo y la seguridad social, Tomo I*. (Santiago: Editorial jurídica de Chile, 2009), 77.

Breve reseña de las modificaciones en materia de competencia laboral.

Las causas de materias laborales han cambiado de cede en variedad de ocasiones a lo largo de nuestra historia legislativa.

En un inicio, al no existir una clara distinción entre el derecho laboral como rama autónoma del derecho, se lo conocía conjuntamente al común de las causas de competencia civil en los juzgados de letras.

Posteriormente, con el nacimiento de la llamada cuestión social y el entendimiento de la importancia de regular de manera activa las relaciones laborales, como se señaló anteriormente se establecieron un gran paquete de normas de derecho sustantivo. Ahora bien, el conocimiento de estas se mantuvo radicado en los tribunales civiles ordinarios.

A partir del Decreto Ley N° 2.100 de 1927 se establecieron los Tribunales del Trabajo, que refundieron los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Permanentes de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales de Vivienda, distintos organismos creados por disímiles leyes laborales.¹⁴ Así, se genera el primer esbozo de una competencia laboral amplia de la manera que la conocemos hoy en día, aunque con una naturaleza completamente distinta: Los Tribunales del Trabajo tenían el carácter de administrativos e independientes del poder judicial.¹⁵

La promulgación y posterior publicación del Código del Trabajo no avanzó en la modificación de la naturaleza de los Tribunales del Trabajo, situación que sólo cambia desde 1955 con la ley 11.986, que establece que estos tribunales conformarán parte del Poder Judicial.

No fue mucho el tiempo que se mantuvo de aquella manera, en cuanto una serie de Decretos Leyes dictados entre 1973 y 1976, al Junta de Gobierno puso fin a la

¹⁴ Claudio Moltedo, "Evolución de la Judicatura Especial del Trabajo en Chile", *Revista de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso XVI* (1995): 240-241.

¹⁵ Claudio Moltedo, "Evolución de la Judicatura Especial del Trabajo en Chile", *Revista de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso XVI* (1995): 242.

competencia especial en materia laboral, transformando los entonces Tribunales del Trabajo en Juzgados de Letras de Mayor Cuantía.¹⁶

Este cambio radical generó una serie de problemas, tanto prácticos en la tramitación, distribución y conocimiento de los conflictos laborales, como interpretativos para con las normas vigentes en cuanto no hubieran sido derogadas por los esbozados decretos leyes. Lo anterior desencadenó en que el año 1986 la ley 18.510 volviera a establecer una judicatura especializada, creando los Juzgados de Letras del Trabajo. Cabe mencionar que, en aquellos lugares que no tuvieran uno de estos tribunales la competencia en materia laboral se mantendría en los Juzgados de Letras en lo civil.

Actualmente se mantienen los Tribunales de Letras del Trabajo como parte integrante de los juzgados que conforman el Poder Judicial, existiendo, entonces, judicatura especializada en la resolución de conflictos de naturaleza laboral. Esta circunstancia marca el fin de una tendencia histórica a la especialización en la regulación sustantiva y procesal en lo que respecta materias del trabajo.

Constitucionalización del derecho laboral: tendencia e ideas principales.

La llamada constitucionalización del derecho laboral es una tendencia que se ha observado en los comportamientos de sistemas jurídicos a lo largo del mundo a regular de manera cada vez más explícita derechos de carácter laboral en sus cartas fundamentales.

Este fenómeno viene de la mano de la constitucionalización del derecho, que significó ver constituciones con un efecto de *irradiación* para con los otros estamentos normativo, es decir, cada vez más presente en la regulación de manera directa y no solo como marco generalísimo respecto al cual otro tipo de instrumentos normativos han de establecerse. En palabras de Zagrebelsky: *“la ley, un tiempo medida exclusiva de todas*

¹⁶ Claudio Moltedo, “Evolución de la Judicatura Especial del Trabajo en Chile”, *Revista de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso XVI* (1995): 245-246.

las cosas en el derecho, cede así el paso a la Constitución y se convierte ella misma en objeto de medición. Es destronada en favor de una instancia más alta”¹⁷

La más directa expresión de la constitucionalización del derecho corresponde a la eficacia directa u horizontal de la norma constitucional, es decir, que rija directamente tanto sobre los órganos del estado que emitirán las normativas legales de menor jerarquía tanto como para con los particulares, quienes podrán esgrimir entre ellos directamente esta norma superior. Así, *“las relaciones entre privados quedan regidas por los derechos fundamentales de las partes, porque es el único modo de reconocer la jerarquía superior de estos derechos, cuya vigencia no puede quedar entregada a la buena voluntad del legislador o del juez”¹⁸.*

La mayor expresión presente en nuestro derecho acerca de este efecto horizontal en materia laboral se presenta en la institución del procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales presente en el Código del Trabajo, cuyo presupuesto directo es un atentado a los derechos fundamentales del trabajador en el contexto de una relación laboral. Así, se esgrime la norma constitucional como fundamento directo para formalizar esa reclamación contra otro particular mediante un procedimiento laboral.

Si bien es posible sostener que no es aplicación puramente directa de la regla fundamental, ya que requiere de soporte un procedimiento regulado por ley, se acerca bastante al ideal perseguido por la tendencia constitucionalista.

Otro punto de vista del cual se puede abordar el fenómeno de constitucionalización del derecho laboral puede ser la presencia de normativa constitucional que directamente se refiera a derechos laborales, o derechos fundamentales que indirectamente puedan afectar la esfera de las relaciones laborales.

¹⁷ Gustavo Zagrebelsky, *El derecho dúctil*. (Madrid: Trotta, 2002), 40.

¹⁸ José Ugarte, “La constitucionalización del derecho del trabajo: la tutela de derechos fundamentales”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social* N° 7. (México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México, 2008), 259.

A estos dos tipos de derechos se los llama respectivamente derechos fundamentales específicos e inespecíficos.¹⁹

Dentro de los inespecíficos podemos identificar derechos como el derecho a la vida e integridad física y psíquica (artículo 19 N° 1); Igualdad ante la ley (artículo 19 N° 2); derecho a la intimidad (artículo 19 N° 5) y libertad de expresión (artículo 19 N° 12). En cambio, como derechos específicos tenemos el derecho a la negociación colectiva (artículo 19 N° 16) y la libertad sindical (artículo 19 N° 19).

De ese modo, es posible notar que la tendencia chilena a la constitucionalización de su derecho laboral va de la mano, de manera similar al proceso legislativo, de una conciencia a la necesidad de regular de maneras más efectivas y eficientes las materias relacionadas a contextos laborales. Una expansión normativa tanto legal como constitucional.

Aquella marcada tendencia e interés del legislador para con el desarrollo del derecho laboral en materia sustantiva nos permite, sin aventurarnos con demasía, esperar celo semejante en cuanto a las instituciones que buscan la aplicación de aquellas normas, en especial en lo que respecta a la resolución de conflictos laborales mediante procesos bajo las normas procedimentales establecidas por el Código del Trabajo. Salvo que, como se verá a continuación, nuestra realidad, en específico con respecto al elemento de estudio presente consistente en la citación de los testigos, se aleja de esta expectativa.

[Ley 20.087: reforma del procedimiento laboral y su efecto en el tratamiento de la citación de los testigos.](#)

La ley 20.087 publicada el año 2006, que Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo, se encuentra motivada por un deseo

¹⁹ José Ugarte, “La constitucionalización del derecho del trabajo: la tutela de derechos fundamentales”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social* N° 7. (México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México, 2008), 252.

de innovación y se subsanación de múltiples falencias identificadas tanto por operadores del derecho laboral como ciudadanos que interactúan con el sistema.

Dispone el mensaje de la ley 20.087: *“La plena vigencia de los derechos laborales requiere como conditio sine qua non, no sólo un reconocimiento normativo sino que también, y ante todo, de mecanismos de tutela jurisdiccional idóneos y eficaces. Es en el marco democrático donde se van construyendo garantías efectivas de una mejor protección de los derechos laborales”*.²⁰

De este modo parece evidente la pretensión del legislador en fortalecer las instituciones procesales que busquen hacia la eficacia del ejercicio de la jurisdicción para con los conflictos laborales.

Dentro de esas modificaciones, destaca a efecto de nuestro análisis el artículo, el artículo 464 del proyecto inicial de señalada ley:

“Artículo 464.- Los testigos podrán declarar únicamente ante el tribunal que conozca de la causa. Serán admitidos a declarar solo hasta 4 testigos por cada parte.

El juez podrá reducir el número de testigos de cada parte e incluso prescindir de la prueba testifical cuando sus manifestaciones pudieren constituir inútil reiteración sobre hechos suficientemente esclarecidos.

Los testigos declararán bajo juramento o promesa de decir verdad en juicio. El juez, en forma expresa y previa a su declaración, deberá poner en conocimiento del testigo la sanción contemplada en el artículo 209 del Código Penal, por incurrir en falso testimonio.

Los testigos no podrán ser tachados. Únicamente en la oportunidad a que se refiere el artículo 466 las partes podrán hacer las observaciones que estimen

²⁰ Biblioteca de Congreso Nacional de Chile, *Historia de la ley N° 20.087. Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro v del Código del Trabajo*, Mensaje, 3.

oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones.”²¹

Lo que perseguía dicho artículo es separar la prueba testimonial del marco derivado del procedimiento civil y acercarse a la apreciación de prueba de los procedimientos de reforma: en los cuales el valor de la prueba testimonial se aprecia por el juez al momento de apreciarla y no ex ante mediante instituciones de carácter quizás dilatorio como lo son las tachas. Además, el juez laboral podrá rechazar prueba testimonial de considerar la inútil respecto a los hechos controvertidos, o al considerar suficientemente probado el punto mediante otros medios de prueba:

“Se elimina, como trámite, la tacha de testigos, que en la actualidad puede dar lugar a incidencias dilatorias que entorpecen la marcha del juicio, contemplándose que únicamente en las conclusiones las partes podrán hacer las observaciones que estimen oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones.

Del mismo modo, se prevé la facultad para el juez de limitar el número de quienes habrán de comparecer, sea que se trate de la prueba testifical o la confesional, cuando estime que sus declaraciones puedan resultar inútil reiteración sobre los mismos hechos.”²²

Cabe destacar la presencia de la sanción del artículo 209 del Código Penal que se dispone a propósito del falso testimonio que pudiere ser prestado por alguno de los testigos. Lo anterior para asegurar la seriedad y veracidad de la información que suministren, y también puede interpretarse como una muestra de autoridad del juez sobre el testigo.

Entonces, es claro el avance hacia un juez del trabajo con mayores facultades en materias relacionadas a la prueba, un cambio hacia las formas de un procedimiento de

²¹ Biblioteca de Congreso Nacional de Chile, *Historia de la ley N° 20.087. Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro v del Código del Trabajo*, Mensaje, 21.

²² Biblioteca de Congreso Nacional de Chile, *Historia de la ley N° 20.087. Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro v del Código del Trabajo*, Mensaje, 9

reforma y, además, una baja en el estatus relativo de la prueba testimonial para con otros medios de prueba al poder ser rechazada ex ante por el juez.

Respecto a la citación de los testigos, el primer informe de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados no se pronuncia en absoluto al respecto. Es recién la Comisión de Trabajo del Senado quien hace mención acerca de la forma en que será realizada la citación a los testigos, en relación al, entonces artículo 451, número 9, inciso tercero:

“La citación de los testigos deberá practicarse por carta certificada, la que deberá despacharse con al menos ocho días de anticipación a la audiencia, al domicilio señalado por cada una de las partes que presenta la testimonial.”²³

Dicho acápite fue aprobado por unanimidad de la Comisión sin discusión alguna relativa a aquella forma de notificación.²⁴ Lo anterior nos hace colegir dos cosas del legislador: que tuvo preferencia por un medio de citación menos engorroso y oneroso que los utilizados por regla general en el procedimiento civil; y que cedió, en un ejercicio de ponderación de bienes jurídicos, hacia la eficiencia del proceso de citación más que hacia su eficacia. Es decir, prefirió un modelo más simple para la administración de justicia, sacrificando, de por medio, herramientas para hacer cumplir dicha citación.

²³ Biblioteca de Congreso Nacional de Chile, *Historia de la ley N° 20.087. Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro v del Código del Trabajo*, Segundo informe de la Comisión de Trabajo, 9.

²⁴ Biblioteca de Congreso Nacional de Chile, *Historia de la ley N° 20.087. Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro v del Código del Trabajo*, Segundo informe de la Comisión de Trabajo, 6.

Marco normativo vigente

Principios del derecho laboral.

El derecho del trabajo, como rama autónoma del derecho, cuenta con un catálogo de principios que le son propios. Siempre es de relevancia el conocer y comprender los principios que subyacen a un área del derecho en cuanto cumplen una serie de funciones de vital importancia, entre las que están el guiar al legislador en su labor, el servir de marco interpretativo de una norma no del todo clara o, derechamente, suplir lagunas en la legislación.

Sergio Gamonal identifica 4 principios principales: el principio protector; el principio de la irrenunciabilidad; el principio de continuidad de la relación laboral y el principio de la primacía de la realidad, además de otros principios no completamente propios sólo del derecho del trabajo como lo son el principio de la buena fe, el principio del rendimiento, el principio de la razonabilidad, la dignidad humana, el principio de la colaboración, el principio de no discriminación, el principio de la justicia social y el principio de la equidad.²⁵

Sin perjuicio de lo anterior, el Código del Trabajo en su artículo 425 enuncia los principios formativos del procedimiento laboral: principio de la oralidad, principio de la publicidad, principio de la concentración, principio de la inmediación, principio del impulso procesal de oficio, principio de la celeridad, principio de la buena fe, principio de la bilateralidad de la audiencia y principio de gratuidad.

Principio de la oralidad

El principio de la oralidad lo desarrolla el mismo inciso segundo del mismo artículo 426 señalando que *“todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley”*.

²⁵ Sergio Gamonal, *Fundamentos del Derecho laboral* (Santiago: AbeledoPerrot, 2011), 127.

La oralidad como base del procedimiento laboral responde a la lógica de un procedimiento de reforma. La oralidad en procedimientos es una tendencia en sistemas jurídicos avanzados en cuanto a sus reducidos tiempos de resolución de conflictos y aumento en la fidelidad de la prueba de la mano de la intermediación.

“Cuando se habla de eficiencia no se piensa sólo en el tema de los (excesivos) tiempos de la respuesta jurisdiccional. El segundo gran problema que puede presentar la Justicia civil, también desde la perspectiva de la eficiencia, es que el fondo y la calidad de la decisión van perdiendo relevancia en el esquema formal que impone el sistema, que apareja, entre otras consecuencias, la virtual invisibilidad del juez durante todo el proceso.”²⁶

Así, el hecho de elegir el legislador un sistema basado en la oralidad de por sí nos comunica que la eficiencia del proceso y un rol más protagónico del juez dentro del mismo son objetivos a los que buscaba apuntar.

Principio de la publicidad

Los principios de publicidad, celeridad y concentración se encuentran recogidos en el artículo 428 del Código del Trabajo:

“Art. 428. 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.”

El principio de la publicidad se refiere a la posibilidad de que la actuación judicial sea conocida, y, por ende, controlada de manera difusa por la ciudadanía. *“Este tipo de medidas garantizan la transparencia y redundan en dotar de mayor legitimación al*

²⁶ Álvaro Pérez y Diego Palomo, “Oralidad y prueba: comparación y análisis crítico de las experiencias reformadoras del proceso civil en Alemania y España”, *Revista de derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* N°32 (Valparaíso: Universidad Católica de Valparaíso, 2009), en https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512009000100011.

sistema, en tanto, que el ciudadano percibe que el propio funcionamiento de la Administración de Justicia es claro y puede ser “controlado” por cualquiera”²⁷.

Principio de la celeridad y principio de la concentración.

Los principios de celeridad y concentración se encuentran íntimamente relacionados en su objetivo hacia la eficiencia del proceso laboral y la reducción de los tiempos de resolución de los conflictos puestos en conocimiento de la autoridad judicial, problemática esta última que se presenta como hecho público y notorio en el funcionamiento de nuestros tribunales de justicia. Así, la transición hacia procedimientos de carácter oral permite reducir las demoras, por ejemplo, en razón de traslados que se desarrollarán de manera inmediata en audiencia.

El artículo 428 incisos tercero y cuarto expresan estos dos últimos principios en cuanto a la celebración de las audiencias:

“Iniciada la audiencia, ésta no podrá suspenderse. Excepcionalmente, y sólo en el evento de caso fortuito o fuerza mayor, el juez podrá, mediante resolución fundada, suspender la audiencia. En el mismo acto deberá fijar nuevo día y hora para su realización.

El tribunal deberá habilitar horarios especiales en caso de que el desarrollo de la audiencia exceda al horario normal de su funcionamiento.”

Principio de la inmediación.

El principio de la inmediación hace relación a la circunstancia de que el juez deba interceder directamente en el proceso de aporte probatorio que han de realizar las partes. Se contrapone, así, a la mediación que implica el sistema clásico civil que interpone a

²⁷ Jordi Delgado, “Principios del nuevo procedimiento laboral chileno”, *Revista de Derecho de la Universidad Católica de Temuco* N°9 (Temuco: Universidad Católica de Temuco, 2009), 69.

funcionario distinto al juzgador a la recepción de la prueba rendida, conociendo de ella el juez solamente mediante registros o actas.

El inciso primero del artículo 427 es claro en cuanto a la obligación del juez de estar presente en las audiencias y en la sanción que acarreará la no observación de dicha obligación:

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

Es relevante detenernos a observar una excepción aparente contenida en el artículo 427 bis del Código del Trabajo, proveniente de una modificación realizada a finales del año 2021 de la mano de la ley 21.394. este artículo nace con las dificultades derivadas de la adaptación de nuestro sistema jurídico y su funcionamiento a las condiciones sanitarias que requirieron, y requieren, el control de la pandemia del Sars Covid 19. Las medidas de aislamiento, cuarentena y desplazamiento reducido afectaron en gran medida el normal quehacer de los tribunales de justicia, en especial aquellos que conocen materias cuyos procedimientos son preeminentemente orales.

Ante aquella problemática, y aprovechando las tecnologías de información disponibles actualmente que permiten el establecer conferencias de audio y video remoto de gran fidelidad y estabilidad, se estableció una norma que permite una modalidad de comparecencia remota:

“Artículo 427 bis. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, el juez podrá autorizar la comparecencia remota por videoconferencia de cualquiera de las partes que así lo solicite, a una o varias de las audiencias judiciales de su competencia que se verifiquen presencialmente en el tribunal, si cuentan con los medios idóneos para ello y si, en su opinión, dicha forma de comparecencia resultare suficientemente eficaz y no causare indefensión. (...)”

Se señala que es una excepción aparente porque, si bien no es inmediato en el sentido de que media entre el juez y las partes que se acogen a la comparecencia por videoconferencia un soporte tecnológico y distancia geográfica, es *inmediata* en cuanto a la simultaneidad en que se produce la comunicación y la interacción entre ellos.

Ahora bien, esta modalidad especial sólo se permite respecto a la comparecencia de las partes y no se extiende a la rendición de prueba testimonial ni pericial como indica el inciso quinto del mismo artículo 427.

“Con todo, la absolución de posiciones y las declaraciones de peritos y testigos y otras actuaciones que el juez determine, sólo podrán rendirse en dependencias del tribunal.”

También deja abierta la posibilidad de que otras actuaciones deban de realizarse de manera presencial por orden del juez de la causa, normalmente con relación a la eficacia de la actuación y al aseguramiento de que la modalidad remota no implique indefensión en las partes. Si bien resulta de interés ahondar en el detalle tras el razonamiento del legislador en permitir la comparecencia remota de las partes y no permitirla para con la prueba testimonial o pericial cuando pueden valerse de las mismas tecnologías de información, dicho análisis se escapa del espectro del presente trabajo.

Principio del impulso procesal de oficio.

El principio de impulso procesal de oficio se yergue como una gran diferencia del procedimiento ordinario civil del que deriva el procedimiento laboral, el cual contempla la figura del impulso procesal de parte. El artículo 429 del Código del Trabajo versa acerca de las obligaciones y facultades con las que cuenta el juez laboral para con el impulso procesal:

“Art. 429. El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio.”

Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes. De esta resolución se podrá deducir recurso de reposición en la misma audiencia. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso y su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento.

El tribunal corregirá de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio y adoptará las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento. La nulidad procesal sólo podrá ser decretada si el vicio hubiese ocasionado perjuicio al litigante que la reclama y si no fuese susceptible de ser subsanado por otro medio. En el caso previsto en el artículo 427, el tribunal no podrá excusarse de decretar la nulidad.

No podrá solicitar la declaración de nulidad la parte que ha originado el vicio o concurrido a su materialización.”

De ese modo, es el tribunal quien tiene el deber de decretar las pruebas que considere necesarias para dar luces el conflicto presentado ante su conocimiento, tomará medidas para evitar la paralización del proceso y corregirá vicios formales, salvo el vicio derivado de la inobservancia del principio de inmediación señalado en el artículo 427.

Principio de la buena fe.

El Principio de la buena fe, como principio general del derecho, no es de extrañar que sea recogido por el procedimiento laboral. Tratándose de normativa procedimental, lo que busca este principio es que las normas procesales sean utilizadas conforme al fin que les fueron dadas por el legislador, exentas de fraude o engaño por parte de alguno de los actores.

Este principio se encuentra relacionado también con el principio de celeridad. En palabras de Jordi Delgado, *“El artículo 430 CT desarrolla algo más el contenido de la buena fe. El tribunal podrá adoptar las medidas que fueren necesarias para vedar “el*

fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias”. En estrecha relación con la celeridad, el legislador ordena al tribunal que desestime todas aquellas actuaciones que solo tengan como objeto dilatar indebidamente el proceso.”²⁸

Igualmente, es menester destacar la expresión del principio de la buena fe en la prohibición de la prueba ilícita que la prohibición del uso de prueba ilícita contenido en el inciso tercero del número 4 del artículo 453:

“Con todo, carecerán de valor probatorio y, en consecuencia, no podrán ser apreciadas por el tribunal las pruebas que las partes aporten y que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales.”

Principio de la bilateralidad de la audiencia.

El Principio de bilateralidad de la audiencia implica que ambas partes tendrán igualdad de armas en cuanto a ser escuchados y poder realizar actuaciones en juicio. En un sentido amplio, es posible entenderlo como un principio de igualdad entre las partes, también definible como principio contradictorio. Así, este permea a casi la totalidad de las disposiciones generales del procedimiento que establecen las formas en que se llevará a cabo el mismo.

Principio de la gratuidad.

Finalmente, el principio de gratuidad tiene por objetivo que la carencia de medios económicos no sea un impedimento ex ante para el acceso a la justicia. El artículo 431 del Código del Trabajo es claro en cuanto a que la administración de justicia laboral está

²⁸ Jordi Delgado, “Principios del nuevo procedimiento laboral chileno”, *Revista de Derecho de la Universidad Católica de Temuco* N°9 (Temuco: Universidad Católica de Temuco, 2009), 69

exenta de costos. En relación con las actividades de los auxiliares de la administración de justicia, también deberán de ejercer su función gratuitamente respecto a partes que posean el privilegio de pobreza.

El principio de gratuidad es especialmente importante en conflictos de naturaleza laboral por el contexto basal de asimetría económica presente entre trabajador y empleador. *“Uno de los deseos de los legisladores es que los justiciables no queden desamparados por falta de recursos económicos. En el caso del derecho del trabajo esta circunstancia se hace presente si pensamos en que una parte, el empresario, será habitualmente más poderosa y dotada económicamente que uno de sus asalariados.”*²⁹

²⁹ Jordi Delgado, “Principios del nuevo procedimiento laboral chileno”, *Revista de Derecho de la Universidad Católica de Temuco* N°9 (Temuco: Universidad Católica de Temuco, 2009), 74.

Normativa orgánica procesal laboral.

Actualmente la jurisdicción laboral descansa en los juzgados de letras del trabajo y en los juzgados de cobranza laboral y previsional, tribunales unipersonales, especiales y que forman parte del poder judicial.

Estos tribunales son fijados por los artículos 415 y 416 del Código del Trabajo, los que se regirán por la normativa aplicable de aquel mismo código y, además, en virtud del artículo 417, por la normativa contenida en el Código Orgánico de Tribunales en todo lo que no sea previsto en el Código del Trabajo.

En lo relativo a la organización administrativa de los tribunales, juez presidente, comité de jueces y subrogación, dispone el artículo 418 que serán aplicables la normativa del Código Orgánico de Tribunales relativa a los juzgados de garantía y juzgados orales en lo penal, en cuanto sea compatible. Lo anterior en cuanto el procedimiento penal es el procedimiento de reforma más completo presente en nuestro sistema jurídico del cual se puede valer el procedimiento laboral a fin de salvar lagunas que puedan generarse.

En las comunas en que no haya juzgado de cobranza laboral y previsional, aquellas materias serán conocidas por el juzgado de letras del trabajo del lugar, y en aquellas comunas en que no haya juzgado de letras del trabajo, esas materias serán conocidas por los juzgados de letras en lo civil. Lo anterior según disponen los artículos 421 y 422 del Código del Trabajo.

Normativa aplicable del Código Orgánico de Tribunales.

A nivel general, y proveniente de remisión constitucional emanada del artículo 77 de la Constitución Política de la República, el Código orgánico de Tribunales viene a establecer normativa orgánica y funcional aplicable a los tribunales de justicia.

Nos es relevante a efectos de este trabajo lo relacionado a las facultades conferidas a los jueces que versen acerca de la aplicación compulsiva de medidas que

puedan afectar a terceros al juicio, con el objeto de establecer un nivel tentativo de tolerancia del legislador chileno para la aplicación de medidas compulsivas más allá de la sentencia, o de resoluciones que afecten directamente a las partes del proceso, dentro de cuyo universo podemos encontrar a los testigos que pudieren participar de la prueba.

A nivel macro, el artículo 3 del COT dispone que los tribunales, además de la función de conocer conflictos de relevancia jurídica, tendrán facultades conservadoras, disciplinarias y económicas. De ellas, las facultades disciplinarias son las que tiene aparejadas, en ciertos casos, compulsividad similar a nuestro caso de interés.

El artículo 530 del COT establece las facultades disciplinarias de los jueces de letras en audiencia del siguiente modo:

“Art. 530.- Los jueces de letras están autorizados para reprimir o castigar los abusos que se cometieren dentro de la sala de su despacho y mientras ejercen sus funciones de tales, con alguno de los medios siguientes:

- 1° Amonestación verbal e inmediata;*
- 2° Multa que no exceda de cuatro unidades tributarias mensuales, y*
- 3° Arresto que no exceda de cuatro días.*

Deberán emplear estos medios en el orden expresado y sólo podrán hacer uso del último en caso de ineficacia o insuficiencia de los primeros.”

Permite la ley, entonces, la aplicación de una sanción consistente en la privación del derecho de libertad personal de un sujeto por causa de indisciplina en sala, aunque siempre supeditada a la ineficacia de otras medidas menos gravosas. Cabe destacar que el afectado por la sanción podría ser cualquiera sin importar su calidad, desde una de las partes asistentes a la audiencia hasta un oyente de audiencia pública, al no explicitar requisito alguno la norma al respecto.

Si bien la circunstancia anterior nos da una idea acerca de disposición del sistema jurídico chileno para con la compulsividad de las medidas tomadas por los jueces, hay

que hacer la salvedad acerca del fundamento de la sanción en comparativa al caso que nos concierne: la citación de testigos. En el caso de la norma del artículo 530 responde a una indisciplina reiterada o contumaz de parte de un asistente, que probablemente afecte la solemnidad o el normal funcionamiento de la audiencia; en cambio el testigo, como ya se señaló con anterioridad, viene a ser un tercero llamado a prestar declaración acerca de los elementos controvertidos. En un extremo tenemos una afrenta a las formalidades de la audiencia, en el otro el asegurar la asistencia de un tercero a brindar información relevante al juicio.

Así, la facultad de arresto del artículo 530 del COT, si bien sirve como referencia en cuanto vislumbra que la posibilidad de tomar medidas corporales se considera en ciertos casos, no resuelve la problemática de la disposición del sistema jurídico para con la compulsividad de la citación de testigos.

La citación de testigos en el procedimiento laboral.

El libro V del Código del Trabajo establece las normativas bajo las que se regirá el procedimiento laboral.

De inicio, y como se señaló con anterioridad, el artículo 417 señala que los tribunales laborales serán juzgados especiales y se regirán bajo las normas del Código Orgánico de Tribunales supletoriamente a lo determinado por el DFL1.

El artículo 427 bis del Código del Trabajo, en contexto de la norma del 427 que señala que toda la sustanciación del proceso deberá de realizarse ante la presencia del juez, cuya no observancia conllevará la nulidad de lo obrado, señala excepciones a la que podríamos llamar presencialidad material de las partes.

“Artículo 427 bis. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, el juez podrá autorizar la comparecencia remota por videoconferencia de cualquiera de las partes que así lo solicite, a una o varias de las audiencias judiciales de su

competencia que se verifiquen presencialmente en el tribunal, si cuentan con los medios idóneos para ello y si, en su opinión, dicha forma de comparecencia resultare suficientemente eficaz y no causare indefensión.”

El inciso primero del citado artículo dispone que excepcionalmente, y en cuanto no conlleve indefensión, las partes podrán ser autorizadas por el juez a comparecer remotamente, siempre y cuando tengan los medios idóneos y la modalidad no causare indefensión. Sin perjuicio de lo anterior, el inciso quinto del mismo artículo 427 bis dispone un razonamiento disímil en relación con los testigos:

“Con todo, la absolución de posiciones y las declaraciones de peritos y testigos y otras actuaciones que el juez determine, sólo podrán rendirse en dependencias del tribunal.”

Así, cuando se tratare de la prueba testimonial, pericia o en otros casos a determinación del juez de la causa, no se permitirá la comparecencia remota y sólo podrá rendirse en con presencialidad material. Además, en atención al inciso cuarto del número 5 del artículo 454 del Código del Trabajo, dicho testimonio debe ser previo juramento o promesa de decir la verdad, y bajo las sanciones del artículo 209 del Código Penal relativo al falso testimonio.

De este modo, las normas procedimentales exigen que la declaración de los testigos se haga en dependencias físicas del tribunal, llevándonos a la idea de una citación en el sentido clásico implicando su traslado.

En lo que respecta al impulso procesal para solicitar la prueba testimonial, el artículo 429 dispone expresamente que el tribunal actuará de oficio y decretará los

medios probatorios que considere necesarios aun cuando no hayan sido ofrecidos por las partes.

“Art. 429. El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes. De esta resolución se podrá deducir recurso de reposición en la misma audiencia. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso y su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento.”

Continúa el artículo 453 acerca de la manera en que se realizará la citación de los testigos. El inciso tercero del número 8) la reglamenta del siguiente modo:

“La citación de los testigos deberá practicarse por carta certificada, la que deberá despacharse con al menos ocho días de anticipación a la audiencia, al domicilio señalado por cada una de las partes que presenta la testimonial. “

Como bien puede apreciarse, nada dice la norma acerca de la posibilidad de apercibir al testigo en dicha citación, entendiéndose que no conlleva para él, entonces, sanción alguna la no comparecencia.

Lo anterior toma mayor fuerza al considerar el artículo 432 del Código del Trabajo, el que dispone el uso supletorio de las reglas del Código de Procedimiento Civil *en todo lo regulado por este código o en leyes especiales, lo anterior a menos que sean contrarias a los principios que informan este procedimiento [del trabajo]*. Al estar regulada la manera de notificación y no considerándose apercibimiento alguno de parte de la normativa del Código del Trabajo, mal podríamos inferir el uso de la misma clase de preceptos supletoriamente desde el Código de Procedimiento Civil, al faltar la laguna de

ley que sirve de trasfondo a la aplicación de la norma de clausura que el referido artículo 432 indica.

Recapitulando, las normas relativas al tratamiento de los testigos en el procedimiento laboral parecieran presentar dos tendencias en conflicto: por un lado, reconoce su importancia como medio de prueba y permite que sea no solamente ofrecido por las partes sino que sea decretado por el juez que conoce de la causa; y por el otro, no regula la forma en que pueda llevarse al testigo a prestar su declaración al tribunal más que la forma de notificación del llamamiento mediante un mecanismo poco exigente como lo es la carta certificada. Es decir, reconoce el valor del testimonio, pero no asegura los medios para llegar al mismo.

Se puede observar, entonces, una pugna de principios en la regulación: la libertad personal de la persona del testigo que es libre para comparecer o no comparecer ante el llamado del tribunal a prestar se declaración y cooperar en el esclarecimiento de los hechos; y el aseguramiento de los medios con los que busca valerse el tribunal para lograr acercarse lo más posible a la verdad material del acontecimiento de los hechos.

CAPITULO II: Análisis comparativo de las facultades compulsivas para con los testigos del procedimiento laboral con procedimientos de otras esferas del derecho chileno e internacional.

Marco internacional.

Para obtener un marco de referencia a nivel macro sobre el cual enfocar los sistemas internos, es menester revisar instrumentos internacionales que puedan hacer referencia a expresiones del poder judicial y sus instituciones.

Para objetos de este trabajo, nos es relevante las indicaciones que versen respecto a las facultades compulsivas para con los individuos participantes del proceso, y las indicaciones acerca de la prueba.

Declaración Universal de Derechos Humanos.

Unas primeras luces nos dan la declaración Universal de Derechos Humanos, en específico en lo que respecta a sus artículos 8°, 9° y 13.1°:

El artículo 8° de la Declaración Universal dispone el marco general del derecho al acceso a la justicia, en cuanto señala que *“Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley”*. Debe entenderse, al caso, el vocablo *recurso* de una manera extensiva y no limitándola al concepto procesal del recurso, sino más bien como el hecho de poder acudir ante los tribunales de justicia para la resolución de sus conflictos de relevancia jurídica.

Por otro lado, el artículo 9° dispone el derecho a la libertad individual en sentido amplio, por cuanto *“Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado”*.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos dispone en su artículo 9.1) lo siguiente:

“Todo individuo tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales. Nadie podrá ser sometido a detención o prisión arbitrarias. Nadie podrá ser privado de su libertad, salvo por las causas fijadas por ley y con arreglo al procedimiento establecido en ésta”.

El tenor la norma señalada se condice con el texto de la Declaración Universal en cuanto al reconocimiento del bien jurídico de la libertad individual, pero extendiéndose en la especificación del cuándo será permisible: pasando del concepto de arbitrariedad a que deba ser en virtud de ley y procedimiento establecido por ella.

En otro orden de ideas, el artículo 14.3 del Pacto Internacional dispone que:

“Durante el proceso, toda persona acusada de un delito tendrá derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas: (...) e) A interrogar o hacer interrogar a los testigos de cargo y a obtener la comparecencia de los testigos de descargo y que éstos sean interrogados en las mismas condiciones que los testigos de cargo.”

La anterior norma internacional señala expresamente un derecho a obtener la comparecencia de testigos, si bien acotándolo a los testigos de descargo en contexto de un proceso penal. Sin perjuicio de este encuadre, resulta de interés para saber cuándo se considera admisible la declaración compulsiva de testigos, entendiendo que asociado a un derecho existe un deber correlativo asociado.

Convención Americana de Derechos Humanos.

El artículo 7.1° de la Convención Americana de Derechos Humanos, al igual que en las normativas ya señaladas, reconoce el derecho a la libertad individual del siguiente modo: *“Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales”*.

Desarrolla la convención la idea anterior primeramente en su artículo 7.2: *“Nadie puede ser privado de su libertad física, salvo por las causas y en las condiciones fijadas de antemano por las Constituciones Políticas de los Estados Partes o por las leyes dictadas conforme a ellas”* y a continuación en el artículo 7.3: *“Nadie puede ser sometido a detención o encarcelamiento arbitrarios”*. De este modo, el texto de la Convención Americana conjuga tanto la narrativa de la Declaración Universal de Derechos Humanos como el Pacto Internacional de Derechos Humanos.

Por otro lado, el artículo 8° letra f), en lo relativo a las garantías judiciales para las personas inculpadas de un delito, dispone como garantía mínima el *“derecho de la defensa de interrogar a los testigos presentes en el tribunal y de obtener la comparecencia, como testigos o peritos, de otras personas que puedan arrojar luz sobre los hechos”*. Continuando, entonces, la tendencia al reconocimiento del derecho a la comparecencia de los testigos en contexto penal y desde el prisma del derecho a defensa.

Acerca de la normativa internacional.

Un primer elemento que debe abordarse es que no fue posible encontrar en los consultados instrumentos una institución que se refiera directamente a la circunstancia de comparecencia compulsiva de los testigos. Lo anterior puede explicarse por la perspectiva universalista que permea a los tratados que versan sobre derechos humanos, con miras a ser ratificados por la mayor cantidad de estados posibles más allá de las características que puedan tener sus sistemas internos. Así, es entendible que no se aboquen con detalle en materias propias de la regulación de la prueba y se limiten, en cambio, a declarar principios y fundamentos de carácter general.

De lo que puede ser colegido desde la normativa internacional consultada, se desprende que las reglas enunciadas se mantienen, desde el prisma de una potencial citación compulsiva hacia el tribunal, entre la diatriba del derecho de acceso a la justicia y el derecho de libertad individual, sin enunciar ni abordar el conflicto que se genera en aquel aspecto. Así, se deja a los estados el decidir en su normativa interna el equilibrio de aquellos bienes jurídicos, siendo resuelto, entonces, en su normativa interna.

Marco constitucional

La Constitución Política de la República, como carta fundamental, se pronuncia acerca del poder judicial y las estructuras que lo conforman, en especial en su capítulo VI titulado *Poder Judicial*.

Inicia dicho capítulo con el artículo 76, el cual señala en su inciso tercero:

“Para hacer ejecutar sus resoluciones, y practicar o hacer practicar los actos de instrucción que determine la ley, los tribunales ordinarios de justicia y los especiales que integren el Poder Judicial, podrán impartir órdenes directas a la fuerza pública o ejercer los medios de acción conducentes de que dispusieren. Los demás tribunales lo harán en la forma que la ley determine.”

De este modo, se permite a los jueces la asistencia de la fuerza estatal para lograr el cumplimiento de lo que ellos decreten, incluyendo los apercibimientos solicitables, cuando lo permita la ley, como pena a la no contemplación de instrucciones del tribunal, como, por ejemplo, a la no comparecencia de testigos citados legalmente.

El artículo 77 de la Constitución Política dispone que *“Una ley orgánica constitucional determinará la organización y atribuciones de los tribunales que fueren necesarios para la pronta y cumplida administración de justicia en todo el territorio de la República (...).”* La norma que es referida por la carta fundamental es el Código Orgánico de Tribunales, el cual ya ha sido referido a lo largo de esta obra en lo relativo a las facultades del juez en audiencia y en cuanto es aplicable aquel cuerpo normativo al procedimiento laboral.

Por otro lado, el artículo 19 N° 7 de la carta fundamental consagra el derecho a la libertad personal y seguridad individual. Al respecto, la letra b) de dicho artículo señala que *“Nadie puede ser privado de su libertad personal ni está restringida sino en los casos y en la forma determinados por la Constitución y las leyes”*. La anterior normativa se encuentra en regla con símiles declaraciones contenidas en instrumentos internacionales, como lo son la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención Americana de Derechos Humanos, pero posibilitando la restricción siempre que sea conforme a la

Constitución y la ley. Así, la libertad personal no es un derecho irrestricto en nuestro ordenamiento, situación que sirve de base para la imposición de penas y apercibimientos que les son permitidos a los tribunales de justicia.

Citación de testigos en el procedimiento civil.

En materia civil, la prueba testimonial se encuentra regulada en los artículos 356 y siguientes del Código de Procedimiento Civil.

Dispone el artículo 359 del CPC una obligación genérica de concurrir al tribunal respecto a toda persona que haya sido citada a declarar por este:

“Toda persona, cualquiera sea su estado o profesión, está obligada a declarar y concurrir a la audiencia que el tribunal señale con este objeto”.

A este artículo le siguen una serie de excepciones acotadas a esta obligación, de lo que se concluye, entonces, que la regla general es la obligatoriedad de la comparecencia.

En este sentido de ideas, el artículo 380 del CPC dispone la forma en que la citación a declarar del testigo puede ser compulsiva con ayuda de la fuerza pública:

“Artículo 380. Siempre que lo pida alguna de las partes, mandará el tribunal que se cite a las personas designadas como testigos en la forma establecida por el artículo 56, indicándose en la citación el juicio en que debe prestarse la declaración y el día y hora de la comparecencia.

El testigo que legalmente citado no comparezca podrá ser compelido por medio de la fuerza a presentarse ante el tribunal que haya expedido la citación, a menos que compruebe que ha estado en imposibilidad de concurrir.

Si compareciendo se niega sin justa causa a declarar, podrá ser mantenido en arresto hasta que preste su declaración.

Todo lo cual se entiende sin perjuicio de la responsabilidad penal que pueda afectar al testigo rebelde.”

Primeramente, el inciso segundo de la citada norma expresamente señala que el testigo que no compareciere podrá ser obligado a ellos con auxilio de la fuerza pública. Continúa el inciso tercero señalando que el arresto se podrá mantener en el tiempo si se negare a cumplir la obligación de declarar sin una justificación.

Para que sea posible la utilización de referido apercibimiento, se deben de cumplir 2 requisitos copulativos contenidos en el inciso primero de la norma: que sea a petición de parte, y que la notificación al testigo se haya realizado conforme a lo dispuesto en el artículo 56 del CPC, es decir, de manera personal o mediante cédula.

Cabe destacar que la citación compulsiva para con los testigos no se posibilita de oficio (como podría serlo de citarse testigos a declarar como medida para mejor resolver, según el artículo 159 del CPC), en concordancia con el principio de impulso procesal de parte.

Además, como se entiende que la compulsividad de la citación bajo el apercibimiento del artículo 380 del CPC puede atraer complicaciones a los testigos, el artículo 381 del mismo cuerpo normativo establece que tienen estos el derecho a percibir de la parte que lo presentare los gastos en los que tuviera que incurrir para la concurrencia del siguiente modo: *“Art 381. Tiene el testigo derecho para reclamar de la persona que lo presenta, el abono de los gastos que le imponga su comparecencia (...)”*.

Citación de testigos en el procedimiento penal.

El procedimiento penal, la citación de los testigos se regula en el párrafo 5° del título tercero del libro segundo del Código Procesal Penal, en contexto de la prueba en el juicio oral.

Establece el artículo 298 del CPP un deber general de comparecencia y de prestar declaración respecto a aquellos citados para este objeto por el tribunal:

“Art. 298. Deber de comparecer y declarar. Toda persona que no se encontrare legalmente exceptuada tendrá la obligación de concurrir al llamamiento judicial practicado con el fin de prestar declaración testimonial; de declarar la verdad sobre lo que se le preguntare y de no ocultar hechos, circunstancias o elementos acerca del contenido de su declaración.

Para la citación de los testigos regirán las normas previstas en el Párrafo 4º del Título II del Libro Primero.

En casos urgentes, los testigos podrán ser citados por cualquier medio, haciéndose constar el motivo de la urgencia. Con todo, en estos casos no procederá la aplicación de los apercibimientos previstos en el artículo 33 sino una vez practicada la citación con las formalidades legales.”

Así, al igual que en materia civil, la regla general será, nuevamente, la obligatoriedad de la comparecencia, siempre considerando las excepciones que hayan sido dadas por la ley.

Acerca de la forma en que estas notificaciones deban de hacerse, el Código Procesal penal no se explaya explícitamente respecto a la manera en que se realizará la citación a los testigos, y teniendo en cuenta que el artículo 32 señala que en lo no previsto, las notificaciones a los intervinientes del proceso penal se regirán por las normas del título VI del libro I del Código de Procedimiento civil, se entiende que respecto a los testigos, aún no siendo intervinientes, en laguna, se utilizarán las normas de la notificación del CPC. Sin perjuicio de lo anterior, la práctica habitual es que cada parte procure y asegure la comparecencia de sus testigos en el proceso penal.

Continúa el artículo 33 del CPP señalando que, junto al tribunal, domicilio, fecha, hora, identificación del proceso y motivo de comparecencia, se debe de informar al testigo que *“la no comparecencia injustificada dará lugar a que sean conducidos por medio de la fuerza pública, que quedarán obligados al pago de las costas que causaren y que pueden imponérseles sanciones.”* Lo anterior plasmando de mejor manera la no voluntariedad de la comparecencia judicial del testigo, señalando que se arriesga tanto

a la fuerza pública, efectos pecuniarios y sanciones. A estas últimas se refiere el artículo 299 en su inciso final, remitiéndose a la norma del artículo 240 del Código de Procedimiento Civil, cuyo inciso segundo señala que *“El que quebrante lo ordenado cumplir será sancionado con reclusión menor en su grado medio a máximo”*.

El artículo 34, en el mismo sentido, le da fundamento a lo expresado anteriormente: *“(…) el tribunal podrá ordenar directamente la intervención de la fuerza pública y disponer de todas las medidas necesarias para el cumplimiento de las actuaciones que ordenare y la ejecución de las resoluciones que dictare”*.

Citación de testigos realizada por el Ministerio Público.

Conjuntamente a las citaciones que pudiere realizar el tribunal, la ley le concede también al Ministerio Público, en su rol como director exclusivo de la investigación penal, la facultad de citar testigos a sus dependencias para efectos investigativos.

El artículo 23 del Código Procesal Penal señala que *“Cuando en el desarrollo de su actividad de investigación el fiscal requiriere la comparecencia de una persona, podrá citarla por cualquier medio idóneo. Si la persona citada no compareciere, el fiscal podrá concurrir ante el juez de garantía para que lo autorizare a conducirla compulsivamente a su presencia.”*

En el mismo sentido, el inciso segundo del artículo 190 del mismo cuerpo normativo dispone que *“Si el testigo citado no compareciere sin justa causa o, compareciendo, se negare injustificadamente a declarar, se le impondrán, respectivamente, las medidas de apremio previstas en el inciso primero y las sanciones contempladas en el inciso segundo del artículo 299”*, las que, sabemos, son la comparecencia compulsiva con fuerza pública, el pago de las costas que su actitud acarrearé y las penas del 240 del Código de Procedimiento Civil.

Cabe destacar que, a diferencia de las citaciones que pueda realizar el tribunal, las que corran a cargo del ministerio público en su labor investigadora podrán realizarse por cualquier medio idóneo, pero contemplando iguales sanciones a su incumplimiento. Sin perjuicio de que a primera vista parezca paradójico que una entidad ajena a los tribunales de justicia pueda ejercer una prerrogativa que ha sido históricamente suya con menores requisitos, se debe tener en consideración que la compulsividad será dada finalmente por el juez de garantía al que debe recurrir el fiscal, y que la indagatoria del ministerio público, en virtud del principio de objetividad, tiende tanto a esclarecer hechos que puedan establecer tanto la participación como la inocencia del imputado, provechando, entonces, también a la defensa la prueba de la fiscalía.

Citación de testigos en el procedimiento de familia.

La ley 19.968 que regula el procedimiento de familia trata la citación de los testigos en sus artículos 33 y siguientes.

El artículo 33 dispone una obligación genérica de concurrencia para el testigo citado por el tribunal:

“Artículo 33.- Deber de comparecer y declarar. Toda persona que no se encontrare legalmente exceptuada tendrá la obligación de concurrir al llamamiento judicial practicado, con el fin de prestar declaración testimonial, de declarar la verdad sobre lo que se le preguntare y de no ocultar hechos, circunstancias o elementos acerca del contenido de su declaración.

En casos urgentes, los testigos podrán ser citados por cualquier medio, haciéndose constar el motivo de la urgencia.”

Si bien el artículo recién citado no contempla en si mismo una sanción asociada al llamamiento judicial a prestar declaración, si establece claramente que esta obligación será la regla general, y que incluso, en casos excepcionales, podrá realizarse la referida citación por medios menos idóneos aduciendo urgencia.

Lo anterior se explica por los bienes jurídicos que se tratan en esta área del derecho: las relaciones de familia, núcleo fundamental de la sociedad según lo establece el artículo 1° de la Constitución Política, y además sus efectos para con niños, niñas y adolescentes, siempre velando por su interés superior, como se consagra en el artículo 16 de la ley 10.968.

Seguidamente, el artículo 34 del mismo cuerpo normativo se refiere a los efectos de la no contemplación de la obligación de prestar declaración una vez citado:

“Artículo 34.- Renuencia a comparecer o a declarar. Si el testigo legalmente citado no compareciere sin justa causa, se procederá a apercibirlo con arresto por falta de comparecencia. Además, podrá imponérsele el pago de las costas provocadas por su inasistencia.

El testigo que se negare a declarar, sin justa causa, será sancionado con las penas que establece el inciso segundo del artículo 240 del Código de Procedimiento Civil.”

Así, el testigo que no obedezca el llamamiento del tribunal arriesgará arresto, el pago de las costas que su comportamiento haya generado, además de una sanción penal por desacato, como se deriva de la remisión a la normal del artículo 240 del CPC, que asciende a reclusión menor en sus grados medio a máximo.

Cabe señalarse que el artículo primero de la ley 19.968 dispone que, todo cuanto ella no contemple, se regirá bajo las normas del Código Orgánico de Tribunales y sus leyes asociadas.

[Citación de testigos en el procedimiento ante los Juzgados de Policía Local.](#)

En que respecta a las materias propias de policía local, la ley 18.287 establece el procedimiento bajo el cual deberán de resolverse.

En materia de la citación a los testigos, el artículo 13 de la ley dispone:

“ARTICULO 13° El Juez podrá ordenar la comparecencia personal del demandado, denunciado o querellado, si lo estimare necesario, bajo los apercibimientos legales a que se refiere el artículo 380 del Código de Procedimiento Civil. Igual facultad tendrá para ordenar la comparecencia de los testigos.”

Resulta claro el tenor de la norma al señalar la obligatoriedad de la citación a testigos realizada por el juez de policía local, por cuanto la remisión expresa al artículo 380 del CPC implica la posibilidad de, a petición de parte, proceder al arresto del testigo reacio a prestar declaración salvo que este pruebe se encontraba imposibilitado de concurrir.

En el mismo orden de ideas, el artículo 25 de la ley 18.287 señala:

“ARTICULO 25° Para hacer efectivo el cumplimiento de la sanción y la práctica de las diligencias que decrete, el Juez de Policía Local podrá requerir, aún fuera de su territorio jurisdiccional, el auxilio de la fuerza pública, directamente del jefe de la unidad respectiva más inmediata al lugar en que se debe cumplir la resolución o diligencia.”

De este modo, fundamenta la ley la postura anterior en la facultad del Juez de policía local de valerse de la fuerza pública para el cumplimiento de las diligencias que ordene.

[Contraste de las facultades compulsivas en la citación de testigos en nuestro derecho interno respecto al procedimiento laboral.](#)

De los procedimientos de derecho interno estudiados, solamente el procedimiento laboral no cuenta con una forma de citación ayudada de la fuerza pública. Sin importar los bienes jurídicos en juego, sean de mayor o menor relevancia, el procedimiento

asociado tiene formas de conminar a los testigos a presentarse a prestar declaración con gran intensidad.

Solamente en la citación de testigos de parte del Ministerio Público en la etapa investigativa en sede penal que no hay claridad acerca de la pertinencia del uso de la fuerza pública, pero puede explicarse en cuanto el llamamiento no es directo del tribunal sino desde un ente administrativo, aunque interviniente del proceso penal.

No es posible señalar que la lógica del legislador fue permitir o no permitir el uso de la fuerza pública de acuerdo al tipo de bienes jurídicos protegidos, ya que los procedimientos estudiados son disímiles en cuanto a las materias que engloban, desde pequeños conflictos civiles e infracciones menores hasta instituciones de enorme relevancia social como lo son conflictos relacionados a la estructura de la familia y a la libertad personal, como es en el caso penal.

CAPITULO III: Las citaciones de testigos en el derecho comparado.

Citaciones de testigos en el procedimiento laboral argentino.

Procedimiento laboral en la provincia de Catamarca.

En la provincia de Catamarca, el procedimiento laboral contempla dos formas de citar a los testigos a efecto de que comparezcan a juicio: apercibidos de ser conducidos a declarar con ayuda de la fuerza pública, y liberados en caso de inasistencia. Ambas formas se encuentran enunciadas en el artículo 84 de la ley 4.799 de Organización de la Justicia Provincial del Trabajo de Catamarca.

En referido artículo dispone:

“ARTICULO 84.- PRUEBA DE TESTIGOS: Cada parte podrá ofrecer hasta seis testigos. Si la naturaleza del juicio lo justificare, por resolución fundada, se podrá admitir un número mayor. El Juez designará las audiencias para interrogarlos, teniendo en cuenta lo ordenado en el artículo 74. Los testigos que no comparecieren sin justa causa, serán conducidos por medio de la fuerza pública a una segunda audiencia, salvo que el que los propuso se comprometiera a hacerlos comparecer y a desistirlos en caso de inasistencia. Los testigos, serán citados con una anticipación no menor de tres días y, en la citación, se les hará conocer el apercibimiento de ser conducidos por la fuerza pública.”

El texto de la norma citada es poco claro en cuanto a cuál será la regla general a primera vista, debido a que la primera prosa pareciera disponer que la compulsividad de la concurrencia de los testigos es la regla general, pero hay que notar que la regla en silencio, la voluntad que es suplida por la ley en ausencia de declaración de las partes, es la falta de apercibimiento. Entonces, la regla general será el no uso de la fuerza pública, siendo esta circunstancia posible sólo si se contempla dicho apercibimiento en la citación que se le notifique al testigo.

Además, el citado artículo 84 hace referencia a una segunda modalidad: que la parte que ofrece al testigo se comprometa a conducirlo al tribunal, y que, en caso de su inasistencia, liberarlos de su obligación.

Mediante el uso de los señalados dos sistemas de citación de testigos, queda en manos de la parte que presenta al testigo la compulsividad de la citación, acercándose a los lineamientos del derecho civil y la primacía de la voluntad de las partes por sobre la búsqueda de la verdad material de los hechos que pueda extraerse en base a la información que pudieren aportar los testigos, lo que entra en manifiesto conflicto con lo declarado en el artículo 75 de la misma ley:

“ARTICULO 75.- FACULTADES DEL JUEZ: El Juez deberá adoptar siempre las providencias necesarias para la más rápida y económica producción de la prueba.

En cualquier estado del proceso, podrá decretar todas las medidas que estime convenientes; requerir que los litigantes reconozcan los documentos que se le atribuyan; pedir explicaciones a las partes, a los peritos y a los testigos y citar nuevos testigos en caso de que ello contribuya a la búsqueda de la verdad real.

Puede realizar inspecciones, incautar documentación, recabar el asesoramiento de expertos y reiterar en cualquier momento las gestiones conciliatorias.”

La norma anteriormente citada entrega facultades al juez laboral con el objetivo de que la verdad procesal se acerque a la verdad material, en específico en cuanto al régimen probatorio. De esta forma, entrega también al juez impulso procesal en lo que respecta a diligencias probatorias, permitiéndole decretar diligencias y realiza preguntas a peritos y testigos, mas no contempla la anterior permisión la citación compulsiva de estas mismas personas. Por consiguiente, en materia de testigos, el impulso judicial de obtención de la verdad material se ve limitado por las formas que adopten las partes a efecto de citar a sus testigos a prestar declaración ante el tribunal.

Procedimiento laboral en la provincia de Córdoba.

En la normativa que regula el procedimiento laboral de la Provincia argentina de Córdoba, menciona la manera en que se deberá realizar la citación a los testigos de la causa en su artículo 22, conjuntamente a la enunciación de las formas de notificación reconocidas por la ley 7.987. En su inciso tercero, parte final, señala:

“(...) A los testigos se los notificará por cédula. Si estando debidamente notificados no comparecieren se los conducirá por la fuerza pública.”

Si bien es menos expresiva la citada norma que su equivalente de Catamarca, es clara en señalar la compulsividad del llamamiento realizado por el tribunal para con los testigos. Lo anterior se mantiene en consonancia con lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley, acerca del impulso procesal:

“Artículo 15.- El procedimiento deberá ser impulsado por el Tribunal aunque no medie requerimiento de parte. Los letrados, deberán colaborar en el diligenciamiento de la prueba, a cuyo fin podrán ser autorizados por el Tribunal.”

La ley impone el peso del impulso procesal sobre los hombros del tribunal, removiendo de las partes la responsabilidad de la búsqueda de la verdad acerca del conflicto de relevancia jurídica llevado a juicio. De este modo, se entiende la compulsividad de la citación de testigos como una expresión coherente de un proceso impulsado por el tribunal, impidiendo así que prueba relevante no sea ventilada, por ejemplo, a causa de falta de comunicación de las partes con los testigos a efecto de su comparecencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe destacar que la misma ley contempla una serie de procedimientos especiales, dentro de los cuales se encuentra el Procedimiento Declarativo Abreviado con Audiencia Única, el que se provee para ciertos casos taxativamente señalados en el artículo 83, pero en general, relativos a pagos de prestaciones adeudadas. En este procedimiento, el artículo 83 Quinqués, respecto a la audiencia única de juicio contemplada, en lo relativo a la citación de testigos dispone su inciso noveno:

“Ofrecida prueba confesional y testimonial se receptorán en un solo acto en forma oral y en la oportunidad de la continuación de la audiencia. Es a cargo de los oferentes la notificación a los testigos que deberá acreditarse en forma previa a la audiencia, bajo apercibimiento de tenerlos por renunciados, sin perjuicio de la citación por la fuerza pública en su caso.”

En este procedimiento especial se contempla, además de la compulsividad acompañada del accionar de fuerza pública para asegurar la comparecencia, un mecanismo diverso: el apercibimiento de tener por renunciado al testigo si la parte que lo ofreciere no acreditare su notificación. Así, este procedimiento especial, con este mecanismo de apercibimiento, busca asegurar se den los presupuestos que permiten la citación con uso de la fuerza pública, a saber, que la notificación se haya realizado bajo presupuestos legales.

Procedimiento laboral en la provincia de Jujuy.

El procedimiento laboral en la provincia de Jujuy se regula bajo los lineamientos de la ley 1.938 que establece el Código Procesal del Trabajo de Jujuy.

Un primer acercamiento acerca de la manera en que será tratada la obtención de prueba, y, por consiguiente, el tratamiento de la citación de los testigos es posible de encontrar en los artículos 11 y 12 de dicha ley.

“Artículo 11º.- IMPULSO PROCESAL. Una vez presentada la demanda, el procedimiento puede ser impulsado por las partes, el Ministerio Público y el Tribunal.

El Tribunal debe tratar que los actos procesales cometidos a los órganos de la jurisdicción se realice sin demora y adoptar las medidas destinadas a impedir la paralización de los trámites.

Artículo 12º.- INVESTIGACION. El Tribunal está facultado para decretar de oficio y en cualquier estado del proceso, todas las diligencias y medidas que estime conducentes al mejor esclarecimiento de los hechos controvertidos.

Puede ordenar que comparezcan las partes, peritos o terceros con el objeto de interrogarlos y mandar realizar las pruebas que considere útiles.”

Es posible extraer de los artículos recién citados que, similar al caso de la provincia de Córdoba, el tribunal tendrá impulso procesal, pero esta vez de manera compartida con las partes. Derivado de esta circunstancia, el artículo 12 establece la potestad para el tribunal de decretar diligencias y ordenar la comparecencia de aquellos que considere necesaria su declaración a fin de esclarecer los hechos investigados derivados del conflicto que conozca. La manera en que podrá el tribunal podrá substanciar dichas órdenes se establece en el artículo 15 de la ley:

“Artículo 15º.- MEDIDAS COMPULSIVAS. El Tribunal puede compeler por la fuerza pública para hacer comparecer inmediatamente a los testigos, peritos y funcionarios que, citados en forma, no hayan concurrido a cualquier audiencia sin motivo atendible alegado y probado por lo menos hasta dos días antes; salvo que fuere por causa sobreviniente.”

Se establece, entonces, explícitamente el uso de la fuerza pública a efecto de la citación compulsiva de testigos a prestar declaración, salvo que su inasistencia sea justificada tempestivamente o por causa sobreviniente.

Se mantiene de este modo la tendencia de los tribunales argentinos del trabajo a lograr se presente la prueba testimonial, incluso a costa de la libertad personal del testigo. En este sentido, cabe destacar la norma contenida en el artículo 77 de la misma ley:

“Artículo 77º.- DATOS PERSONALES EQUIVOCADOS. Aunque las circunstancias individuales declaradas por el testigo no coincidieren con los datos que las partes diesen al pedir su citación, el Tribunal procederá a recibir su declaración, si resultare en forma indudable que se trata de la misma persona que se quiso citar y ello no ha podido inducir en error a la contraria.”

La regla precedente se condice con el ya aludido compromiso con el esclarecimiento de los hechos de la justicia laboral argentina, permitiendo se realice la prueba testimonial por sobre errores de forma en la citación u ofrecimiento de testigos, como puede ser la errónea identificación de estos.

Citaciones de testigos en el procedimiento laboral en Perú.

En el caso peruano, la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N°29.497, establece las normas que regirán el procedimiento laboral del vecino país.

El artículo III del título preliminar, sobre los fundamentos del proceso laboral, coloca al juez en un rol activo del proceso: *“Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros”*. Así, no sólo extiende sus facultades hacia las disciplinarias y las propias de las formas del procedimiento, sino participando además con impulso procesal.

Lo anterior se mantiene en concordancia con lo dispuesto en el artículo 22 de la misma ley, que abre la posibilidad a actividad probatorio por impulso del tribunal:

“Artículo 22.- Prueba de oficio.

Excepcionalmente, el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación. Esta decisión es inimpugnable.

Esta facultad no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación. La omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia.”

Así, el juez podrá ordenar diligencias probatorias, como por ejemplo la testimonial, de manera excepcional y siempre entendiéndose como un ejercicio facultativo de parte del tribunal. En relación con los testigos citados de esta manera, en el caso de la inobservancia del deber de concurrir al tribunal, podrá el tribunal sancionarles mediante la imposición de una multa:

“El juez puede imponer multa a los testigos o peritos, no menor de media (1/2) ni mayor de cinco (5) Unidades de Referencia Procesal (URP)³⁰ cuando éstos, habiendo sido notificados excepcionalmente por el juzgado, inasisten sin justificación a la audiencia ordenada de oficio por el juez”.

Por otro lado, la manera normal en que se realizará la citación de los testigos se encuentra contenida en el inciso segundo del artículo 21 de la ley 29.497:

“Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados”.

Es clara la norma en traspasar la responsabilidad del conminar a los testigos a presentarse a declarar ante el tribunal hacia la parte que los presenta. Se establece que, dentro de lo posible, la ausencia de testigos sea suplida por otros elementos probatorios. No presenta, entonces, compulsividad alguna de parte del tribunal, incluso sancionando el ofrecimiento de testigos inexistentes, según puede extraerse del principio de colaboración contenido en el artículo 11 letra b) de la misma ley:

³⁰ La Unidad de Referencia Procesal se eleva el año 2022 a 460 soles (aproximadamente \$97.000 pesos), dejando la amplitud de la multa desde 230 a 2.300 soles (desde \$48.500 a \$484.000 pesos, aproximadamente). Véase resolución administrativa 2-2022-CE-PJ del 17 de enero del 2022, en el diario oficial de Perú.

“Merece sanción alegar hechos falsos, ofrecer medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de las pruebas, generar dilaciones que provoquen injustificadamente la suspensión de la audiencia, o desobedecer las órdenes dispuestas por el juez”.

De este modo, el modelo peruano difiere drásticamente de la normativa laboral argentina, no vinculándose mediante el uso de la fuerza para con la citación de los testigos a prestar, prefiriendo dejar aquella actividad a las partes, quienes serán las llamadas, en la práctica, a organizar y sopesar su prueba.

Conclusiones.

A veces de manera patente y visible, y otras veces en el interior del razonamiento del legislador laboral chileno, es posible identificar una tendencia hacia la modernización y hacia el reconocimiento del derecho laboral como una entidad distinta y con carácter propio. Pasando desde la completa subsunción dentro del derecho civil hacia un carácter mixto, para luego erguirse como una institución por si misma, lo cual no ha sido un camino desprovisto de escollos.

Este proceso ha visto la transformación del procedimiento aplicable a los conflictos de relevancia jurídica laboral desde un civil escriturado y conocido por un juez de competencia general hacia uno regido bajo los principios de la oralidad y la inmediación y con una judicatura especial.

Del análisis de los principios formativos del procedimiento laboral contenidos en el título V del Código del Trabajo podemos colegir que la figura del juez del trabajo es exaltada en cuanto a sus potestades y deberes para con la sustanciación del proceso, ya que, debido al principio de impulso procesal de oficio y de la posibilidad de decretar prueba, tiene enorme incidencia y responsabilidad en la obtención de prueba para dar luces sobre el conflicto.

Extrañamente, en lo que respecta a la forma en que el procedimiento laboral contempla la citación de los testigos se presenta una carencia: la imposibilidad de solicitar un apercibimiento que permita compeler al testigo a apersonarse en dependencias del tribunal con el objeto de que efectivamente rinda la declaración para la cual se le requiere.

El marco normativo internacional aplicable no logra resolver la interrogante relativa a la razón de esta carencia en el procedimiento laboral. Los instrumentos se limitan a enunciar derechos de manera general, en específico los derechos de libertad personal y acceso a la justicia, pero no indican la manera de dar respuesta a un conflicto de derechos, dejando el ejercicio de ponderación a cada estado y a su ley interna.

La Constitución Política de la República tampoco logra resolver por si sola el conflicto, ya que reconoce tanto la facultad de los tribunales de hacer cumplir sus resoluciones con apoyo de la fuerza pública como el derecho a la libertad personal, si bien se subentiende que la coacción amparada judicialmente se entiende válida y no arbitraria, por ende, legítima. Entonces, el marco constitucional permite aquella transgresión a la libertad individual a favor de la efectividad de las resoluciones judiciales, mas no se pronuncia directamente sobre nuestro caso de estudio.

El ejercicio comparativo de los distintos procedimientos de nuestro sistema jurídico y las facultades compulsivas reconocidas a efecto de lograr la comparecencia del testigo citado conforme a ley, se observa que existen casos en que se permite y regula un apercibimiento en los términos indicados: el procedimiento civil, el procedimiento ante los juzgados de policía local, el procedimiento ante los tribunales de familia y el procedimiento penal, al menos en cuanto a las citaciones realizadas por los juzgados de garantía y orales en lo penal. Así, no es posible decir que nuestro ordenamiento jurídico no permite una citación compulsiva cuando se contempla y utiliza de manera generalizada.

Tampoco es posible señalar que el mayor valor de los bienes jurídicos protegidos por los procedimientos que contemplan una institución de citación compulsiva con fuerza pública es la razón subyacente, ya que el derecho laboral busca proteger derechos de nivel constitucional de gran importancia como lo es el trabajo. Además, algunos de los procedimientos que la contemplan, como el de policía local, resuelve conflictos de relevancia jurídica de interés social inferior al trabajo, como podrían ser infracciones menores que no alcanzan a ingresar a la competencia penal y problemas de vecindad. Entonces, mediante el ejercicio comparativo no se explica la decisión del legislador laboral de no contemplar una citación compulsiva con ayuda de la fuerza pública.

Una posible respuesta a esa situación sería que la pérdida de una institución similar al apercibimiento del inciso segundo del artículo 380 del Código de Procedimiento Civil fue producto del alejamiento de las reglas procedimentales laborales de las civiles. Al procurar mudar muchas de las reglas relacionadas a la prueba testimonial que

generaban dilación en sede civil, como por ejemplo la tacha de testigos, junto con ellas se decidió dejar de lado la citación compulsiva apoyada por fuerza pública.

Esa respuesta no nos satisface en cuanto esa norma no afecta negativamente los tiempos de solución, a la vez que aumentaría la eficiencia de las diligencias testimoniales decretadas, en especial teniendo en cuenta que esta clase de prueba es de la que más fácilmente puede hacerse un trabajador contra su empleador después de ciertos elementos documentales.

Otra posible respuesta vendría de la mano de los incisos tercero y cuarto del número 5 del artículo 454 del Código del Trabajo, en cuanto señala la facultad del juez de eventualmente prescindir de la prueba testimonial cuando los hechos a los que está adscrita estén lo suficientemente esclarecidos. Esta idea, que proviene desde los inicios de la discusión legislativa de la ley 20.087, deja en entredicho el valor real que le atribuye el legislador a la prueba de testigos. Si colegimos que el legislador busca dar prevalencia a otros medios de prueba por sobre la testimonial, es entendible que no considerare de importancia asegurar su rendimiento mediante una medida coactiva de la magnitud del artículo 380 del Código de Procedimiento Civil.

Sin perjuicio de ello, no es entendible esa postura del legislador para con un procedimiento que salvaguarda derechos constitucionales de la envergadura del derecho al trabajo, en especial cuando el contexto basal de asimetría entre las partes exige un especial cuidado en la calidad de la resolución del conflicto jurídico. Mal podemos llegar a un fallo justo y conforme a derecho si descuidamos los medios de prueba que permiten solventarlo.

A esta conclusión parece haber llegado el legislador argentino por cuanto contempla en los procedimientos laborales estudiados la facultad de citar compulsivamente a los testigos a prestar declaración. El legislador peruano, en cambio, prefiere dejar la carga de llevar a sus testigos a presentarse ante el tribunal, imponiendo solamente una sanción de multa de manera facultativa por el juez.

En de asegurar la calidad de la administración de justicia y una correcta protección de los derechos en juego dentro del procedimiento laboral, es que se considera la postura del legislador laboral chileno como poco efectiva. Una posible solución sería la de hacer extensivo el apercibimiento del artículo 380 del Código de Procedimiento Civil al procedimiento laboral, la que tiene la ventaja de requerir poco esfuerzo legislativo al hacer uso de una institución con ya bastantes remisiones de parte de otros procedimientos. Otra posible respuesta a esta problemática sería la creación de un nuevo mecanismo que logre la adherencia del testigo sin necesariamente conminarlo. Si bien esta última opción implica un mayor trabajo y diseño legislativo, es de todo interés el esperar una solución innovativa de la mano, quizás, de las tecnologías de la información que ya han permeado al procedimiento laboral.

Bibliografía.

Alessandri, Fernando. *Reglas comunes a todo procedimiento y Juicio Ordinario*. Santiago: El Esfuerzo. 1934.

Biblioteca de Congreso Nacional de Chile, *Historia de la ley N° 20.087. Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro v del Código del Trabajo*.

Cavazos, Baltazar. *40 lecciones de Derecho laboral*. México D.F.; Trillas. 1998.

De Buen Lozano, Héctor, “El trabajo antes de la revolución industrial”. En *Instituciones de Derecho del Trabajo de la Seguridad Social*, editado por Héctor de Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela. México D.F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997.

De Buen Lozano, Héctor, “El nacimiento del derecho del trabajo”. En *Instituciones de Derecho del Trabajo de la Seguridad Social*, editado por Héctor de Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela. México D.F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997.

Delgado, Jordi, “Principios del nuevo procedimiento laboral chileno”, *Revista de Derecho de la Universidad Católica de Temuco N°9*. Temuco: Universidad Católica de Temuco, 2009.

Díaz, Claudio. *Curso de derecho procesal Civil, Tomo I*. Santiago: LexisNexis, 2006.

Gamonal, Sergio. *Fundamentos del Derecho Laboral*. Santiago: AbeledoPerrot, 2011.

Humeres, Héctor. *Derecho del trabajo y la seguridad social, Tomo I*. Santiago: Editorial jurídica de Chile. 2009.

Moltedo, Claudio. “Evolución de la Judicatura Especial del Trabajo en Chile”, *Revista de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso XVI* (1995): 235-251.

Pérez, Álvaro; Palomo, Diego, “Oralidad y prueba: comparación y análisis crítico de las experiencias reformadoras del proceso civil en Alemania y España”, *Revista de derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso N°32*. Valparaíso: Universidad

Católica de Valparaíso, 2009, en https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512009000100011.

Ugarte, José. “La constitucionalización del derecho del trabajo: la tutela de derechos fundamentales”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social* N° 7. México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México, 2008.

Zagrebelsky, Gustavo. *El derecho dúctil*. Madrid: Trotta, 2002.

Normativa comparada referenciada

Ley N°4799 de organización de la Justicia Provincial del Trabajo, San Fernando del Valle de Catamarca, Argentina.

Ley N°7.987 Código Procesal del Trabajo de la Provincia de Córdoba, Argentina.

Ley N°1.939 Código Procesal del Trabajo de Jujuy, Argentina.

Ley N°29.497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, Perú.