



Universidad de Chile

Facultad de Derecho

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

# **Análisis del régimen de excepciones en el juicio ejecutivo laboral y previsional a la luz de los derechos de las partes.**

**Memoria para optar al Grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales**

MARCOS IGNACIO IBACACHE FERNÁNDEZ

Profesor Guía:

Claudio Palavecino Cáceres

Santiago, Chile

2023

## Tabla de Contenidos

<b>Introducción</b> .....	4
<b>CAPÍTULO I: LOS PROCEDIMIENTOS EJECUTIVOS EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL.</b> .....	6
<b>1.1. Generalidades.</b> .....	6
<b>1.2. Enunciación de los procedimientos ejecutivos en sede laboral y previsional.</b> .....	7
1.2.1. El procedimiento de cumplimiento de la sentencia laboral .....	7
1.2.2. El procedimiento de ejecución de otros títulos ejecutivos laborales. ....	10
1.2.3. El procedimiento especial para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social. ....	23
<b>CAPÍTULO II: EL RÉGIMEN DE EXCEPCIONES PARA LOS DISTINTOS PROCEDIMIENTOS EJECUTIVOS LABORALES Y PREVISIONALES.</b> .....	24
<b>2.1. Aspectos Generales.</b> .....	24
<b>2.2. Enunciación de las excepciones.</b> .....	24
2.2.1. Excepciones en el procedimiento de cumplimiento de sentencias ejecutoriadas. ....	25
2.2.2. Excepciones en el procedimiento de ejecución de otros títulos ejecutivos laborales. ....	26
2.2.3. Excepciones en el procedimiento de ejecución previsional. ....	27
<b>2.3. Estudio particular de las excepciones.</b> .....	29
2.3.1. Excepciones del artículo 470 aplicables para ejecución de sentencias y otros títulos ejecutivos laborales. ....	29
2.3.2. Excepciones del artículo 5 de la ley 17.322 aplicables para ejecución en materia previsional. ....	31
<b>CAPÍTULO III: ANÁLISIS DEL RÉGIMEN DE EXCEPCIONES EN LOS DISTINTOS PROCEDIMIENTOS.</b> .....	35
<b>3.1. Fundamentación y análisis del régimen de excepciones en la ejecución de sentencias laborales ejecutoriadas.</b> .....	35
3.1.1. Justicia Material .....	35
3.1.2. Tutela judicial efectiva .....	36
3.1.3. Principio protector .....	39
<b>3.2. Fundamentación y análisis del régimen de excepciones en la ejecución de otros títulos ejecutivos laborales.</b> .....	42
3.2.1. Excepciones del artículo 464 n° 6 y 7 CPC.....	42
3.2.2. Otras excepciones del artículo 464 CPC .....	46
3.2.3. Debido proceso e igualdad procesal.....	49
3.2.3. Las excepciones, derecho a defensa y bilateralidad.....	53
<b>CAPÍTULO IV: LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.</b> ..	59
<b>4.1. Sentencias que acogen los requerimientos.</b> .....	59
4.1.1. Datos sobre cada requerimiento en particular. ....	59
4.1.2. Argumentos para acoger los requerimientos. ....	61
<b>4.2. Sentencias que rechazan los requerimientos.</b> .....	66
4.2.1. Datos sobre cada acción en particular. ....	66
4.2.2. Argumentos para rechazar los requerimientos. ....	69
<b>CONCLUSIONES</b> .....	74
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	79

## **Resumen**

En el presente trabajo se realizará un análisis crítico del régimen reducido de excepciones que se contempla en el procedimiento ejecutivo laboral, identificando la problemática que tal reducción produce desde la observancia de los derechos que asiste a cada parte, generándose una tensión entre eficacia y garantía. Así, en el desarrollo del análisis y mediante la exposición de argumentos, se planteará una solución que contempla la modificación legal del régimen de excepciones del procedimiento ejecutivo laboral, optando por uno de mayor amplitud que contenga al menos las excepciones destinadas al control de los presupuestos del título para la procedencia de su ejecución. Para un cabal entendimiento es que repasaremos la regulación que ofrece nuestra legislación sobre los distintos procedimientos ejecutivos en materia laboral y previsional, y en ello, las excepciones como medio de defensa que se contemplan para ser opuestas por la parte ejecutada. Se planteará la idea de que, al tratarse de la ejecución de otros títulos ejecutivos laborales distintos a la sentencia definitiva laboral, se produce una efectiva indefensión para el ejecutado, impidiendo las posibilidades mínimas de defensa que se han de considerar para entender que el mencionado procedimiento ejecutivo se apega a los estándares de racionalidad del procedimiento, que exige nuestra Constitución. Para ello también se contemplará el análisis de jurisprudencia del Tribunal Constitucional que se plantea como una herramienta útil para entender la sustancialidad de los argumentos de la discusión.

## **Introducción**

Nuestra actual legislación, comprende tres procedimientos en materia de ejecución laboral y previsional, esto son, el procedimiento de cumplimiento de la sentencia laboral, el procedimiento de ejecución de otros títulos ejecutivos laborales y el procedimiento de ejecución previsional. Hacer presente esta división es importante pues en cada uno de ellos se comprende un régimen de excepciones distinto, identificándose fácilmente que el legislador ha optado por reducir notoriamente las excepciones procedentes en sede de ejecución laboral en relación al amplio número que se contempla para el procedimiento de ejecución civil.

En el siguiente trabajo evaluaremos críticamente la justificación que en cada uno de estos procedimientos se plantea para hacer procedente un régimen reducido de excepciones, en contraste con el régimen general de excepciones contenido en el Código de Procedimiento Civil (en adelante también CPC), evaluándolo desde el punto de vista de los derechos de las partes en la ejecución laboral y previsional, y planteando una tensión entre eficacia y garantía a ser resuelta.

Evaluaremos qué sucede en cada uno de estos procedimientos, poniendo especial énfasis en el caso de aquellos títulos ejecutivos laborales que no provienen de un proceso de lato conocimiento como sí ocurre en el caso de una sentencia dictada en el marco de un proceso ordinario laboral en donde hubo instancias previas de discusión.

En el primer capítulo revisaremos cuáles son los procedimientos que la legislación laboral contempla para la ejecución de los distintos títulos que existen en materia laboral y previsional. Resaltando las reglas que definen la moldura de cada uno de ellos,

En el segundo capítulo entraremos a identificar cuáles son los títulos ejecutivos laborales que contempla el Código del Trabajo (en adelante también “CT”) en su artículo 464 y en otros preceptos legales. Ello permitirá mostrar los elementos identitarios de su formación y percibir que determinadas excepciones responden a la necesidad de impugnación amplia

que se requiere en la ejecución de otros títulos ejecutivos laborales que pueden estar afectos a vicios o incurrir en causales para ser impugnados.

En el tercer capítulo analizaremos cuáles son los elementos y principios cuya consideración es necesaria para un análisis sobre la justificación de los distintos regímenes de excepciones y en definitiva revisar la necesidad de contar con un régimen amplio de excepciones para una cabal satisfacción de los derechos del ejecutado, evaluándolos en contraste con los derechos que asisten al ejecutante, la naturaleza del crédito y el procedimiento.

Por último, en el cuarto capítulo, se revisará jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre requerimientos en esta materia para identificar el parecer de las posturas definidas, identificando la disparidad de criterios y permanencia de la discusión, esbozando finalmente la proposición de una solución que involucra la modificación legal del actual régimen, planteando la necesidad de avanzar hacia uno de mayor amplitud.

## CAPÍTULO I: LOS PROCEDIMIENTOS EJECUTIVOS EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL.

### 1.1. Generalidades.

Debemos entender a los procedimientos ejecutivos, por naturaleza, como aquellos procedimientos destinados a conseguir, al tenor de lo dispuesto en el artículo 421 del Código del Trabajo, “el cumplimiento de las obligaciones que emanen de títulos a los que las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo”. Esto es, en esencia, distinta a la finalidad perseguida en los procedimientos declarativos como el procedimiento ordinario laboral o el monitorio, los que están destinados a conseguir un título ejecutivo que posteriormente de forma eventual, pueda llevarse a ejecución.

En cuanto a la acción ejecutiva, esta se dirige hacia el tribunal competente a quien se le solicita hacer efectivo el título ejecutivo de que se trate. Conteniéndose en el título cobertura suficiente, sin que sea preciso demostrar la existencia de la obligación. Correspondiéndole al ejecutado hacer saber si el cumplimiento ya se produjo.<sup>1</sup> Así, se perfila la ejecución como parte integrante de la potestad jurisdiccional, en cuanto a hacer ejecutar lo juzgado, junto a la función declarativa y cautelar<sup>2</sup>.

Ahora, para saber cuándo procede acceder a la acción ejecutiva es prudente traer al estudio la clasificación acerca de los tipos de ejecución en materia civil. Primero está la ejecución precedida de declaración, en el cual ha existido pretéritamente un proceso que ha terminado con la dictación de una sentencia que condena al demandado<sup>3</sup>, y en el que no ha existido cumplimiento voluntario posterior, dando lugar a la posibilidad de solicitar la ejecución forzosa. Y en segundo término, está la ejecución sin declaración previa. En esta, el título ejecutivo no es una sentencia condenatoria, sino que otros títulos ejecutivos proveniente de diversos actos jurídicos, que estudiaremos en capítulos posteriores.

---

<sup>1</sup> GOERLICH, José María; NORES, Luis Enrique y ESTEVE-SEGARRA, Amparo. 2019. *Curso de Derecho Procesal Laboral*. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia. España. p. 273

<sup>2</sup> FLORS, José y MONTERO AROCA, Juan. 2013. *Tratado de Ejecución Civil*. Segunda Edición. Tomo 1. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia. España. p. 27.

<sup>3</sup> Ejecución que procede en el caso de que se haya dado lugar a la acción del demandante ya sea de manera parcial o total.

En materia laboral, respecto a la ejecución en general, es necesario considerar especialmente los principios que se involucran en tales procedimientos. Así indica el artículo 463 CT que: “la tramitación de los títulos ejecutivos laborales se desarrollará de oficio y por escrito por el tribunal, dictándose al efecto las resoluciones y ordenándose las diligencias que sean necesarias para ello”. Así se desprende que se consideran los principios de celeridad e impulso procesal de oficio que señala el artículo 425 del mismo Código. Por otro lado, salta a la vista que varía respecto al procedimiento de aplicación general pues el procedimiento ejecutivo se tramita por escrito<sup>4</sup>.

## 1.2. Enunciación de los procedimientos ejecutivos en sede laboral y previsional.

En la legislación chilena, los procedimientos tendientes a conseguir la ejecución de títulos ejecutivos laborales no se concentran en un solo conjunto de reglas, sino que se atenderá a normas procedimentales distintas según el título ejecutivo de que se trate. Así, tratándose de una sentencia, tendrá aplicación las reglas previstas para la ejecución de sentencias. Si en cambio, lo ejecutado es otro título ejecutivo de los que contiene el artículo 464 CT, entonces se aplicarán las reglas específicas relacionadas a su ejecución<sup>5</sup>.

De esta forma es como en materia laboral encontramos dos procedimientos a la luz de lo previsto en la ley 20.087 que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. En primer término, como se mencionó el procedimiento de cumplimiento de la sentencia laboral y en segundo lugar el procedimiento de ejecución de otros títulos ejecutivos laborales. Y se agrega un tercer procedimiento que se enmarca dentro de la ley 17.322 sobre normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social, que es el procedimiento de ejecución previsional.

### 1.2.1. El procedimiento de cumplimiento de la sentencia laboral.

---

<sup>4</sup> SILVA, Rodrigo. 2009. *Manual de Procedimiento Laboral*. Tercera Edición. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, Chile. p. 45.

<sup>5</sup> Ibid.

Su regulación se halla en el párrafo cuarto del capítulo segundo del libro quinto del Código del Trabajo, “Del cumplimiento de la sentencia y de la ejecución de los títulos ejecutivos laborales”, entre los artículos 463 y 472. También es importante señalar que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 465 del Código del ramo, son supletorias las normas generales sobre ejecución de las resoluciones contenidas en el título 19 del libro I del Código de Procedimiento Civil.

Respecto a la tramitación de la ejecución de sentencias laborales, el artículo 462 del Código del Trabajo señala que de no verificarse el cumplimiento dentro de los cinco días posteriores a que la sentencia se encontrase firme, se dará inicio a la ejecución de oficio por el tribunal, para lo cual remitirá el fallo y sus antecedentes dentro de quinto día al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, cuando ello fuere procedente, según lo dispuesto en el artículo 466 CT.

Una vez recibidos los antecedentes, o bien certificada la ejecutoriedad de la sentencia por el tribunal que la dictó, se procederá dentro de tercero a la liquidación del crédito mediante la determinación de los montos que reflejen los rubros a los que se ha condenado u obligado al ejecutado y actualizar los montos mediante la aplicación de intereses y reajustes legales. La notificación sobre aquello se realizará mediante carta certificada a las partes junto al requerimiento al ejecutado para que este pague dentro de los cinco días siguientes. Se realizará personalmente la notificación si es que el encargado de la liquidación es un tercero.

Podrá de oficio el tribunal o a petición de parte adoptar una medida cautelar consistente en ordenar mediante un oficio dirigido a la Tesorería General de la República que se retengan las sumas adeudadas por la vía de devolución de impuestos del ejecutado, lo que es una expresión más del carácter tutelar a favor del trabajador<sup>6</sup>.

Luego de notificada la liquidación del crédito al ejecutado, este tendrá el plazo de cinco días para objetarla, solamente en cuanto a alegar las siguientes circunstancias: a) si en la liquidación hay manifiestos errores de cálculo numérico, b) si existe alteración de las bases

---

<sup>6</sup> CANDIA, Claudio y KOCH, Karla. 2009. *Reforma Procesal del Trabajo*. Segunda Edición. Editorial Metropolitana. Santiago. Chile. p. 226.



de cálculo o elementos o, c) por incorrecta aplicación de los índices de reajustabilidad o de intereses emanados de los organismos pertinentes. Es decir, ya en aquel punto inicial de la ejecución se va demostrando las limitadas posibilidades de defensa del ejecutado, aunque bien cabe decir que hasta aquí son solo respecto a la liquidación del crédito de la sentencia laboral.

El tribunal resolverá de plano si es que se plantean objeciones, pudiendo oír a la contraria si estima que de los antecedentes agregados al proceso no son suficientes para emitir pronunciamiento.

En el mismo plazo indicado para realizar objeciones respecto a la liquidación, el ejecutado podrá oponer conjuntamente y en un mismo escrito, las excepciones que contiene el artículo 470 del Código del Trabajo: pago de la deuda, remisión, novación y transacción. Acompañando antecedentes escritos de debida consistencia.

De la oposición el juez realizará un estudio formal en cuanto al plazo y acompañando los antecedentes escritos. De no cumplirse con los requisitos entonces se rechazará de plano. En caso de pasar el examen formal, se dará un traslado de tres días a la contraria y se resolverá sin más trámite constando o no su contestación, siendo la sentencia apelable en el solo efecto devolutivo.

En el caso en que el ejecutante no haya pagado la deuda, en los términos del artículo 466 inciso tercero CT y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 468 del mismo Código, el ministro de fe actuante procederá a trabar embargo sobre bienes del ejecutado, suficientes para el cumplimiento íntegro de la ejecución y de las costas del juicio. Así, debe tasar prudencialmente el valor de los bienes, consignando en el acta de la diligencia, sin que sea necesaria previa orden del tribunal. De existir bienes embargados, estos serán realizados mediante remate en pública subasta.

Por último, las resoluciones dictadas en los procedimientos regulados por el párrafo cuarto del capítulo segundo del Código del Trabajo son inapelables, salvo en el caso de que

el tribunal se pronuncia respecto de las excepciones opuestas dictando sentencia, siendo esta apelable en el solo efecto devolutivo.

#### 1.2.2. El procedimiento de ejecución de otros títulos ejecutivos laborales.

Su regulación especial se contiene en el artículo 473 del Código del Trabajo, a lo que se le suma lo dispuesto en los artículos 467, 468, 469, 470 inciso primero y 471 incisos segundo y tercero, todos del Código del Trabajo. Además, por remisión del mismo artículo 473 CT, se aplica de forma supletoria lo contenido en el título primero y segundo del libro tercero del Código de Procedimiento Civil, esto es, lo relativo a títulos ejecutivos en las obligaciones de dar y títulos ejecutivos en las obligaciones de hacer y no hacer, siempre y cuando, su aplicación no implique una vulneración de los principios que informan el procedimiento laboral.

Los otros títulos ejecutivos a los que mayormente este procedimiento se remite son los mencionados en el artículo 464 del Código del Trabajo, es decir, la transacción, conciliación, avenimiento, finiquito (con ciertas solemnidades requeridas), actas firmadas por las partes y autorizadas por inspectores del trabajo, en la medida que consignen obligaciones ejecutables. Además, se contemplan los instrumentos colectivos originales y, por último, cualquier otro título al que la ley le otorgue mérito ejecutivo como el que contiene el artículo 169 letra A CT, es decir, la carta de aviso de término de la relación laboral por necesidades de la empresa.

En cuanto al procedimiento de ejecución de los otros títulos ejecutivos laborales, cabe señalar que este comienza mediante interposición de demanda ejecutiva ante tribunal competente y junto a ella, deberá acompañarse el título. Tras revisar el cumplimiento de los requisitos del título, el juez despachará la causa sin más trámite a la unidad de liquidación o al funcionario encargado, para su debida liquidación, la que deberá realizarse dentro de tercero día.

Se diferencia del procedimiento de ejecución de sentencias respecto de la notificación, pues la liquidación y el requerimiento de pago al deudor en este procedimiento se notificará personalmente, y si no es habido, se estará a lo dispuesto en el artículo 437 CT, esto es, a la

notificación sustitutiva de la personal. Deberá acompañarse junto a la notificación: copia del mandamiento de ejecución y embargo y la designación del día, hora y lugar en que se practicará el requerimiento. Si el ejecutado no se encontrará en tal ocasión se trabará el embargo sin más trámite<sup>7</sup>.

Además, si bien en este procedimiento se aplica misma regla contenida en el artículo 470 CT respecto al catálogo reducido de excepciones oponibles, no tiene misma tramitación que en el procedimiento de ejecución de sentencias, pues no existe mención en cuanto a la aplicación del inciso segundo del referido artículo 470 CT como sí existe para la aplicación de su inciso primero.

Es por esto que respecto a la tramitación de las excepciones se deberá observar lo dispuesto en las reglas del Código de Procedimiento Civil, por así exigirlo su aplicación supletoria. Así, opuestas las excepciones, deberá existir traslado por cuatro días, debiendo el tribunal pronunciarse sobre la admisibilidad de las excepciones. Así mismo podrá existir un término probatorio de 10 días, un término de observaciones a la prueba de 6 días y un plazo de 10 días para dictar sentencia.

#### 1.2.2.1. Otros títulos ejecutivos laborales.

Hemos señalado someramente que, además de la sentencia, existen diversos títulos ejecutivos laborales que pueden llevarse a ejecución cumpliendo con los requisitos que la ley les exige para tales efectos. Es así como es necesario identificar cuáles son estos otros títulos ejecutivos laborales, cuál es su definición, y qué requisitos deben verificarse para contar con la fuerza ejecutiva necesaria.

Un título ejecutivo es “aquel que da a cuenta de un derecho indubitable al cual la ley otorga suficiencia necesaria para exigir el cumplimiento forzado de una obligación de dar, hacer o no hacer en él contenida, obligación que debe además tener las características de ser líquida, actualmente exigible y de no hallarse prescrita”<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Ibid. p. 229-230.

<sup>8</sup> CORTE SUPREMA 11/08/97. R. T., XCIV. N° 2, p.64

Estos otros títulos ejecutivos son múltiples, y no obstante de que frecuentemente se iguala a éstos con las sentencias, lo cierto es que ni todas las sentencias son títulos ejecutivos, ni sólo las sentencias son títulos ejecutivos<sup>9</sup>, por lo que no toda ejecución procede de una sentencia<sup>10</sup>.

Los otros títulos ejecutivos en la legislación laboral chilena son aquellos que se encuentran contenidos mayormente, pero no de manera exclusiva, en el artículo 464 del Código del trabajo, cuyo orden es el siguiente.

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

#### **a.1. Transacción**

Existe una transacción en el evento de que las partes hayan celebrado “un contrato en que terminen extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven uno eventual” según lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil. Este debe suscribirse en virtud de un título válido y solo pueden transigir quienes son capaces de disponer de los objetos comprendidos en la transacción. Por otro lado, en esta materia debemos entender que aquel litigio que se precave o termina debe ser de carácter laboral.

Tenemos entre los requisitos de la transacción laboral los siguientes<sup>11</sup>:

- Que el contrato de transacción sea celebrado entre quienes estuvieron vinculados por un contrato laboral. Y los representantes que indica el artículo 4 CT.

---

<sup>9</sup> GOERLICH; NORES y ESTEVE-SEGARRA. Op. Cit. p. 268

<sup>10</sup> BLASCO, Ángel; ALBIOL, Mónica; ALFONSO, Carlos y GOERLICH, José María. 2015. *Derecho Procesal Laboral* 11ª Edición. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia. España. p. 502.

<sup>11</sup> BOLIVAR, Ana María; JIMENEZ, José y TORRES, Luis. 2019. *Análisis de los procedimientos ejecutivos laborales, de seguridad social y de sus títulos ejecutivos*. Tesis para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho. pp. 90-95.

- Que exista un derecho dudoso o discutido, de carácter laboral.
- Que la relación laboral entre empleador y trabajador haya concluido. Por la irrenunciabilidad de los derechos laborales.
- Que existan concesiones recíprocas.
- Que se haya celebrado mediante escritura pública.
- Que en ella conste la existencia de una obligación pendiente de cumplirse.

## **a.2. Conciliación**

La conciliación es “un procedimiento de solución de conflictos mediante la intervención de un tercero que pretende reducir las diferencias entre las partes y obtener un acuerdo satisfactorio para los intereses de ambas”<sup>12</sup>. En lo pertinente, ella debe versar sobre las materias contenidas en el artículo 420 del código del trabajo con exclusión de la letra d) pues esta no obedece al campo en donde es aplicable la conciliación<sup>13</sup>.

Aquí concretamente, nos referimos a la conciliación alcanzada en el marco de un proceso laboral, instancia que es contemplada y exigida por el legislador en los términos del numeral 2) del artículo 453 CT. En este sentido, la ley equipara para efectos de ejecución el acta de acuerdo que se logra mediante esta conciliación judicial con las sentencias definitivas laborales.

En definitiva, el título ejecutivo es el acta de conciliación, esto pues el numeral 2 del artículo 453 CT en su inciso segundo señala que: “producida la conciliación, sea esta total o parcial, deberá dejarse constancia de ella en el acta respectiva, la que suscribirán el juez y las partes, estimándose lo conciliado como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales”.

---

<sup>12</sup> ITALO MORALES, Hugo. “La Conciliación Laboral”. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2(3) 2011. Santiago. Chile. pp. 199-205.

<sup>13</sup> BOLIVAR, JIMENEZ y TORRES. Op. Cit. p. 95

En la misma línea el artículo 267 CPC señala: “De la conciliación total o parcial se levantará un acta, que consignará sólo las especificaciones del arreglo; la cual suscribirán el juez, las partes que lo deseen y el secretario, y se estimará como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales”.

Esta es distinta al acuerdo que deriva del comparendo de Conciliación ante la Inspección del Trabajo que se traduce en una instancia administrativa y que se encasilla más bien en otro título que revisaremos en lo sucesivo respecto a lo que señala el artículo 464 en su numeral 4.

### **a.3. Avenimiento**

El avenimiento puede ser definido como “el acuerdo que logran directamente las partes de un proceso, en virtud del cual ponen término a su conflicto pendiente de resolución judicial, expresándose así al tribunal que está conociendo de la causa<sup>14</sup>”.

Para alcanzar mérito ejecutivo es necesario que el acuerdo pase por la aprobación del tribunal y que conste en un acta otorgada con las formalidades que establece la ley, aplicándose lo dispuesto en el artículo 267 CPC para la conciliación, pero esta vez para el avenimiento por encontrarse en el mismo título.<sup>15</sup>

Su regulación se haya contenida en el numeral 3º del artículo 434 del Código de Procedimiento Civil y mencionado en el artículo 464 inciso segundo del Código del Trabajo.

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

---

<sup>14</sup> COLOMBO CAMPBELL, Juan. 1997. *Los Actos Procesales*. Editorial Jurídica de Chile. Volumen 2. Santiago. Chile. p. 409

<sup>15</sup> JEQUIER LEHUEDÉ, Eduardo. “La ejecución del acuerdo de mediación en asuntos civiles y comerciales. Una revisión impostergable”. *Revista de Derecho (Valdivia)*. 31(2), diciembre 2018. P. 75.

Cabe la duda si es que las copias autorizadas de los finiquitos ostentan también mérito ejecutivo. Ante la falta de mención expresa podría considerarse dentro de los que engloba la letra g de esta lista, visto que el artículo 177 le confiere mérito ejecutivo<sup>16</sup>.

Según lo ha señalado la Excelentísima Corte Suprema, el finiquito es aquel “instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra”.<sup>17</sup>

La función del finiquito –aunque discutida- es la de “consignar la circunstancia de haber operado, en relación con determinadas deudas, el pago, la novación, la transacción, la remisión, la compensación o cualquier otro de los modos conocidos de liberación del deudor”<sup>18</sup>.

Para contar con mérito ejecutivo, es necesario que el finiquito cumpla con ciertas solemnidades. A saber, según el artículo 177 CT:

a) que conste por escrito;

b) que sea firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivo y;

---

<sup>16</sup> LANATA FUENZALIDA, Gabriela. 2011. *Manual de Proceso Laboral*. Segunda Edición. Editorial Abeledo Perrot. Santiago. Chile. p. 240.

<sup>17</sup> Corte Suprema en recurso de unificación de jurisprudencia de fecha 27 de octubre de 2009, Rol N° 5816-2009.

<sup>18</sup> PALAVECINO CÁCERES, Claudio. (10 de mayo 2013) “Naturaleza del finiquito laboral”. *El mercurio legal*. [En línea]

<https://www.elmercurio.com/legal/movil/detalle.aspx?Id=902038&Path=/0D/C3/#:~:text=En%20conclusi%C3%B3n%2C%20el%20finiquito%20es,voluntad%20que%20produce%20efectos%20jur%C3%ADdicos.>

c) que sea ratificado ante ministro de fe autorizados por la ley. Entre estos últimos se encuentra el Inspector del trabajo, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o el secretario municipal correspondiente<sup>19</sup>.

Así, señala el mencionado artículo 177 en su inciso final: "El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él".

En cuanto a la naturaleza jurídica del finiquito esta es discutida. Se ha mencionado su carácter convencional, ordinariamente de naturaleza transaccional, existiendo también posturas que critican dicha condición pues cuestionan los efectos que el finiquito produce para situarlo como una convención.<sup>20</sup>

Por último, cabe señalar en este apartado un problema que se generaba en relación al nuevo finiquito electrónico, el cual se creó por la Dirección del Trabajo en medio del complejo panorama nacional y mundial a propósito de la pandemia por Covid-19. Este instrumento fue respaldado en cuanto a su legalidad por la Contraloría General de la República mediante dictamen N° 3.610 de 2020.

El problema comenzaba al considerar que este finiquito producía los mismos efectos que uno en su forma original, dado lo cual debía seguir sus mismas exigencias. Y en ello es que se verificaba una inobservancia a la ley, pues el finiquito no solamente requiere que sea otorgado mediante una firma autorizada para lo que se habilitó una plataforma digital, sino que además exige que sea ratificado en los términos que el artículo 177 CT propone, lo cual se infringía y el finiquito electrónico por tanto solo podía ser considerado como un simple y corriente certificado de pago, un documento sui generis.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> También precisado y confirmado por el dictamen ORD 2115/125 de 22 abril de 1999.

<sup>20</sup> PALAVECINO CÁCERES. Op. cit.

<sup>21</sup> DOMINGUEZ, Álvaro y WALTER, Rodolfo. 2020. "Finiquito electrónico, Dirección del Trabajo y la banalidad de las formas jurídicas". En *Derecho del Trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile*. Thompson Reuters. Santiago. Chile. pp. 311-313.



Es por lo anterior, que al no cumplirse los requisitos que el legislador exigía para conceder al finiquito los efectos que le son propios, no podría tener consecuencia alguna<sup>22</sup>, comprometiéndose el efecto ejecutivo que le es entregado por el inciso final del mencionado artículo 177 CT.

Previendo todos estos problemas es que con fecha 27 de julio de 2021 se publica en el Diario Oficial la Ley 21.361 que adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos laborales<sup>23</sup> y en la que se agregan incisos a los artículos 162 y 177 del Código del Trabajo introduciéndose legalmente la figura del finiquito electrónico y estableciendo la forma de ratificación de este para dar cumplimiento a las solemnidades legales que antes se infringían.

- c. Actas firmadas por las partes y autorizadas por inspectores del Trabajo y que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo.**

Con ello nos referimos al “instrumento originado en el comparendo de conciliación celebrado ante la Inspección del Trabajo, y en el que, concurriendo los requisitos formales necesarios, consta la existencia de una obligación actualmente exigible, líquida o determinada, y no prescrita, fundada en el acuerdo alcanzado por los comparecientes o en el reconocimiento que a su respecto fórmula uno de ellos en calidad de deudor”.<sup>24</sup>

Por tanto, para alcanzar mérito ejecutivo se exige la concurrencia de determinados requisitos, a saber, que el acuerdo alcanzado entre las partes diga relación con una determinada obligación laboral, que se suscriba por éstas y sea autorizada por un inspector del trabajo. Solamente bajo estos requisitos podría invocarse dicho título ante tribunales del trabajo.

---

<sup>22</sup> Ibid. p. 313.

<sup>23</sup> Ley que además es importante pues entrega consagración legal a la reserva de derechos en el finiquito que comúnmente es realizada por el trabajador.

<sup>24</sup> BOLIVAR, JIMENEZ y TORRES. Op. cit. p. 121.

Ahora bien, respecto de los requisitos que debe reunir el título que se exhibe, cabe señalar que este debe bastarse a sí mismo y dar cuenta de un derecho y una obligación indubitada<sup>25</sup>.

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

El artículo 320 del Código del Trabajo entrega la siguiente definición de instrumento colectivo: “Instrumento colectivo es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas previstas en este Libro.

El laudo o fallo arbitral dictado según las normas de los artículos 385 y siguientes de este Código también constituye un instrumento colectivo.

Los instrumentos colectivos deberán constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción”.

Aquí entonces es necesario considerar los distintos tipos de instrumentos colectivos que se alcanzan a través de los distintos procedimientos de negociación colectiva, según los cuales tomará su nombre.

A su respecto tenemos al contrato colectivo, entendiéndose como “aquel instrumento colectivo celebrado en conformidad al procedimiento de negociación colectiva reglada y forzosa previsto en el Título IV del Libro IV del Código del Trabajo”.<sup>26</sup>

Luego, al convenio colectivo que es “aquel instrumento celebrado conforme al procedimiento no reglado y voluntario previsto en el artículo 314 del CT, o bien, el

---

<sup>25</sup> Dirección del Trabajo. ORD N° 1201/40 de 28 marzo de 2005

<sup>26</sup> LIZAMA Portal, Luis. 2016. *La reforma laboral, explicada y comentada*. Ediciones Luis Lizama Portal & Cía. Abogados. Primera Edición. Santiago. Chile. p. 114-115.

procedimiento especial para trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria establecido en el Capítulo II del Título V del Libro IV del Código del Trabajo”.<sup>27</sup>

También es necesario considerar al acuerdo alcanzado mediante el procedimiento de negociación colectiva reglada mediante sindicatos interempresas, teniendo en vista lo dispuesto por el artículo 364 CT y los acuerdos alcanzados en el marco de negociación colectiva de federaciones y confederaciones según lo previene el artículo 408 CT. Además, tenemos al fallo arbitral al que se refiere el inciso segundo del artículo 320 CT, el que hay que entenderlo como “aquel dictado por un tribunal arbitral según las normas de los arts. 387 y siguientes del CT”.<sup>28</sup> El que se considera un instrumento colectivo sin ser una convención como los demás instrumentos colectivos.<sup>29</sup>

Por último, algunas características comunes de los instrumentos colectivos del trabajo son que, primero, tenemos que por regla general obedecen a un acuerdo de voluntades que pone fin a un proceso de negociación colectiva. Segundo, que estos son contratos solemnes, pues se requiere su escrituración y remitir copia a la Inspección del Trabajo en los 5 días posteriores a su suscripción. Tercero, son títulos ejecutivos propiamente laborales, pues se encuentran reconocidos en cuanto a su contenido y mérito legal expresamente en el Código del Trabajo. Cuarto, son además títulos ejecutivos perfectos pues a través de ellos solo se podrá solicitarse la ejecución de aquellas cláusulas cuyo contenido responda a obligaciones liquidas y actualmente exigibles. Y cinco, son autosuficientes porque no requieren de otro título que los complemente una vez reunidos los requisitos<sup>30</sup>.

En cuanto al contenido mínimo de los instrumentos colectivos, se encuentran las siguientes menciones<sup>31</sup>:

- a) la determinación precisa de las partes a quienes afecte;

---

<sup>27</sup> Ibid. p. 115

<sup>28</sup> Ibid.

<sup>29</sup> Ibid.

<sup>30</sup> BOLIVAR, JIMENEZ y TORRES. Op. cit. p. 141.

<sup>31</sup> LIZAMA. Op. cit. p. 116.

- b) las normas sobre remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo acordadas y demás estipulaciones que se hayan acordado, especificándolas detalladamente;
- c) el período de vigencia. (el cual -por regla general- no puede ser inferior a 2 años ni superior a 3). y;
- d) el acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo.<sup>32</sup>

En cuanto al mérito ejecutivo de los instrumentos colectivos, señala el artículo 326 CT que “las copias originales de los instrumentos colectivos, así como las copias auténticas de dichos instrumentos, autorizadas por la Inspección del Trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, tendrán mérito ejecutivo (...)”.

Por último, es importante destacar los requisitos que la definición anterior contiene para que este título cuente con fuerza ejecutiva pues el incumplimiento de cualquiera de aquellas exigencias, debería importar la posibilidad de presentar excepciones alegando la imposibilidad de ejecución por carecer el título de los requisitos necesarios para otorgarle mérito ejecutivo, de lo cual -a priori- está privado el ejecutado laboral en los términos que se verán posteriormente.

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

**e.1. Aquellos que habilitan al cobro de las cotizaciones de seguridad social, a que hace referencia el actual artículo 4 de la ley 17.322, el que confiere al trabajador**

---

<sup>32</sup> El artículo 321 CT en su inciso final dispone que además podrá contener la constitución de una comisión bipartita para la implementación y seguimiento del cumplimiento del instrumento colectivo o mecanismos de resolución de las controversias.

**acción de cobro, de sus cotizaciones adeudadas, previa presentación de uno de los títulos que allí se indican.**

Así menciona tal disposición la ejecución de títulos como el acta firmada por las partes y autorizadas por inspectores del trabajo; sentencias firmes dictada por juez laboral que ordene el pago de cotizaciones; la liquidación de remuneraciones pagadas en la que conste la retención de las cotizaciones y certificado de la institución previsional correspondiente que establezca su no pago oportuno por el mismo período y; cualquiera otro título a que las leyes den fuerza ejecutiva.

Por ejemplo, podría encasillarse dentro de esta categoría, la resolución que dicte una institución previsional que determine montos de cotizaciones de salud que se adeuden, más los reajustes, intereses y recargos.

#### **e.2. Pactos celebrados entre las partes, ratificados ante el juez de la causa.**

Dispuesto en el artículo 468 CT, el que en su inciso primero versa: “En el caso que las partes acordaren una forma de pago del crédito perseguido en la causa, el pacto correspondiente deberá ser ratificado ante el juez de la causa y la o las cuotas acordadas deberán consignar los reajustes e intereses del período. El pacto así ratificado, tendrá mérito ejecutivo para todos los efectos legales”.

En otras palabras, estos son convenios de pagos o avenimientos judiciales o extrajudiciales, en el que el incumplimiento de pago de una de las cuotas pactadas, hará exigible el total de la deuda, pudiendo el acreedor acudir ante el mismo tribunal a exigir el cumplimiento dentro de 60 días desde dicho incumplimiento. Puede cobrarse de igual forma según reglas generales de ejecución y con plazo del 2515 CC por tratarse de un título ejecutivo.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> LANATA. Op. cit. p. 242.

### **e.3. La carta aviso de término de contrato de trabajo, según lo dispuesto en el artículo 169 letra a).**<sup>34</sup>

Se trata del caso en que el empleador avise mediante carta acerca del término de la relación laboral por causal del artículo 161 inciso primero CT, es decir, por necesidades de la empresa. En este escenario se ve obligado el empleador al pago de ciertas indemnizaciones, a saber, la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo. Y en ello, la carta de aviso servirá como título para exigir el cumplimiento de aquellas obligaciones<sup>35</sup>, en caso de que el empleador no pague las indemnizaciones, incluso facultándose al juez a incrementar las mencionadas indemnizaciones en hasta un 150%.

En cuanto a las características de este título ejecutivo podemos mencionar que es un título ejecutivo perfecto pues es deber del empleador consignar conceptos y montos de las indemnizaciones. Es autosuficiente y también de alcance restringido pues solo se remonta a las indemnizaciones que proceden por concepto del artículo 169 letra a CT<sup>36</sup>. Es tal artículo que le otorga el mérito ejecutivo a dicho instrumento. Puede indicarse además que es un título que no requiere la autorización de un tercero o de un ministro de fe para su creación.

Luego, para alcanzar mérito ejecutivo la carta de aviso deberá, primero, fundarse en la causal del inciso primero del artículo 161 CT, segundo, deberá contener el monto de la indemnización que se pagará, lo que responde al carácter líquido y determinado que la obligación debe tener para alzarse como un título ejecutivo. En tercer lugar, al constituirse esta carta como una oferta irrevocable de pago debe ser aceptada por el trabajador<sup>37</sup> ya sea de manera expresa como lo sería, a priori, al suscribir un pagaré o de manera tácita al exigir el cumplimiento.

---

<sup>34</sup> Ibid. pp. 242 y 243

<sup>35</sup> Academia Judicial de Chile. 2017. *Manual de la cobranza ejecutiva laboral y previsional*. Segunda edición. Impresión propia. Santiago. Chile. p. 109.

<sup>36</sup> BOLIVAR, JIMENEZ y TORRES. Op. cit. p. 151

<sup>37</sup> Existe discusión en cuanto a la naturaleza de la obligación de la carta de despido pues podría tratarse de una declaración unilateral de voluntad, un acuerdo de voluntades o tener como fuente la misma ley.

La exigibilidad se configura una vez transcurrido el plazo que determina el artículo 177 del Código del Trabajo para que el empleador extienda el finiquito respectivo.

La Dirección del Trabajo ha señalado respecto a la carta de despido que: “obliga al empleador a respetar los montos que por concepto de indemnizaciones haya ofrecido, sin que pueda dejarlos sin efecto unilateralmente al momento de suscribir los respectivos finiquitos”<sup>38</sup>

1.2.3. El procedimiento especial para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social.

Este procedimiento se halla contenido en la ley 17.322 sobre normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social. Se fundamenta la normativa específica sobre la ejecución en esta materia por la naturaleza previsional del crédito y de tratarse en general sobre instituciones de seguridad social.

El artículo 2 de la referida ley hace aplicable supletoriamente las disposiciones del título I del libro III del Código de Procedimiento Civil, también realizando menciones específicas sobre materia de acumulación de autos y excepciones del CPC.

El procedimiento inicia cuando el trabajador o sindicato o asociación gremial a la que pertenezca, a petición del primero, deduzca un reclamo para el ejercicio de las acciones de cobro de las cotizaciones de previsión o seguridad social por las instituciones pertinentes, debiendo fundarse en alguno de los títulos que dispone el artículo 4 de la ley 17.322. Sigue con la orden del juez de la causa de notificar a la institución de previsión o seguridad social respectiva, la que tendrá un plazo de 30 días para constituirse como demandante y dar pie a las acciones ejecutivas bajo apercibimiento de ser sancionada. Luego de presentada la demanda ejecutiva, el tribunal ordenará que dentro de 15 días se notifique el requerimiento de pago y mandamiento de ejecución y embargo al empleador.

---

<sup>38</sup> Dictamen Ord. N°3742/50, 23.07.2015

Luego, dentro de los cinco días desde el requerimiento de pago, el ejecutado puede oponer las excepciones que contiene el artículo 5 de la ley o las contenidas en el CPC que se encuentran indicadas. La oposición debe ser fundada y ofrecer los medios de prueba de los que se valdrá. En caso de no haber oposición, entonces se omitirá la sentencia y bastará el mandamiento de ejecución y embargo para seguir la ejecución hasta el pago<sup>39</sup>. En los casos de oposición mediante excepción de pago y de concesión de esperas o prórroga deberá para efectos de su admisibilidad fundarse en principio de prueba por escrito. Declaradas admisibles el tribunal conferirá traslado por un plazo de cuatro días.

## **CAPÍTULO II: EL RÉGIMEN DE EXCEPCIONES PARA LOS DISTINTOS PROCEDIMIENTOS EJECUTIVOS LABORALES Y PREVISIONALES.**

### 2.1. Aspectos Generales.

Una de las actitudes que puede tomar el ejecutado ante un procedimiento de ejecución en su contra es la de oposición mediante excepciones, que es la forma de generar un contradictorio en el juicio ejecutivo y que, a su vez, es manifestación de una de las formas de defensa ante una pretensión declarativa o ejecutiva.

En general se señala que las excepciones se clasifican entre aquellas llamadas dilatorias y perentorias, las primeras apuntan a la corrección del procedimiento sin afectar al fondo de la acción deducida, mientras que las segundas son aquellas que tienen por objeto enervar el fondo de la acción. Y es importante pues la oposición de ambas excepciones en el procedimiento ordinario se da en oportunidades distintas, pero que en el juicio ejecutivo carece de importancia práctica pues las excepciones se oponen en una única instancia.

### 2.2. Enunciación de las excepciones.

Habíamos mencionado que en materia laboral y previsional existen distintos procedimientos dependiendo del título que se invoca para su ejecución. Y esto cobra notoria

---

<sup>39</sup> Academia Judicial. *Manual de Cobranza laboral y previsional*. Op. Cit. p. 199.



importancia en esta parte del presente trabajo pues el procedimiento determinará, a su vez, las excepciones que la ley hace procedente para oponerse a la ejecución. De esta forma primero enunciaré cuáles son las excepciones que proceden en cada procedimiento y posteriormente en el siguiente capítulo, la explicación de cuáles son los fundamentos que el legislador tuvo presente para dar uno u otro tratamiento y brindar un análisis al respecto para saber si se justifica o no la adopción de tales regímenes de excepciones.

### 2.2.1. Excepciones en el procedimiento de cumplimiento de sentencias ejecutoriadas.

El artículo cuyo estudio es pertinente es el 470 del Código del Trabajo. Este menciona en su inciso primero que: “La parte ejecutada sólo podrá oponer, dentro del mismo plazo a que se refiere el artículo anterior, acompañando antecedentes escritos de debida consistencia, alguna de las siguientes excepciones: pago de la deuda, remisión, novación y transacción”.

En esto podemos identificar de forma clara que el legislador ha reducido el número de excepciones oponibles en relación a las contempladas en el artículo 464 del Código de Procedimiento Civil<sup>40</sup>. Es decir, se trata de manera diversa a las disposiciones contenidas en

---

<sup>40</sup> Art. 464. (486). La oposición del ejecutado sólo será admisible cuando se funde en alguna de las excepciones siguientes:

- 1a. La incompetencia del tribunal ante quien se haya presentado la demanda;
- 2a. La falta de capacidad del demandante o de personería o representación legal del que comparezca en su nombre;
- 3a. La Litis pendencia ante tribunal competente, siempre que el juicio que le da origen haya sido promovido por el acreedor, sea por vía de demanda o de reconvención;
- 4a. La ineptitud de libelo por falta de algún requisito legal en el modo de formular la demanda, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 254;
- 5a. El beneficio de excusión o la caducidad de la fianza;
- 6a. La falsedad del título;
- 7a. La falta de alguno de los requisitos o condiciones establecidos por las leyes para que dicho título tenga fuerza ejecutiva, sea absolutamente, sea con relación al demandado;
- 8a. El exceso de avalúo en los casos de los incisos 2° y 3° del artículo 438;
- 9a. El pago de la deuda;
- 10a. La remisión de la misma;
- 11a. La concesión de esperas o la prórroga del plazo;
- 12a. La novación;
- 13a. La compensación;
- 14a. La nulidad de la obligación;
- 15a. La pérdida de la cosa debida, en conformidad a lo dispuesto en el Título XIX, Libro IV del Código Civil;
- 16a. La transacción;
- 17a. La prescripción de la deuda o sólo de la acción ejecutiva; y
- 18a. La cosa juzgada.

Estas excepciones pueden referirse a toda la deuda o a una parte de ella solamente.

las reglas generales sobre juicio ejecutivo en las obligaciones de dar, del título I del libro III del mencionado cuerpo legal.

Así, las excepciones que rescata el artículo 470 CT están relacionadas con los modos de extinguir la obligación que fue previamente declarada en un juicio declarativo sobre el que se pronunció la sentencia definitiva laboral.

Y mencionado el contenido del artículo 470 CT, cabe señalar que, respecto a la excepción de **pago de la deuda**, esta busca acreditar que la prestación adeudada fue cumplida ya sea parcial o cabalmente. Respecto a la **remisión**, hay que entenderla como la condonación de la deuda que hace el acreedor a favor del deudor. En cuanto a la **novación**, esta ocurre al operar la sustitución de una nueva obligación a otra anterior, la que queda por tanto extinguida. Y, por último, respecto a la **transacción**, opera en circunstancia de que las partes celebren “un contrato en que terminen extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven uno eventual”<sup>41</sup>.

Así parece que el legislador entendió completamente satisfechas las posibilidades de defensas entregadas al ejecutado, omitiendo la posibilidad de que puedan existir circunstancias que requieran de un medio para poder alegarlas, principalmente en lo que dice relación con los vicios o hechos que no digan relación estrictamente con la obligación propiamente tal.

#### 2.2.2. Excepciones en el procedimiento de ejecución de otros títulos ejecutivos laborales.

Las excepciones que proceden en la ejecución de otros títulos ejecutivos laborales son, al igual que en la ejecución de las sentencias, las que dispone el artículo 470 del Código del Trabajo. Esto pues el inciso final del artículo 473 que trata sobre el procedimiento de ejecución de estos títulos realiza un reenvío señalando: “En lo demás, se aplicarán las reglas contenidas en los artículos 467, 468, 469; inciso primero del artículo 470, e incisos segundo y tercero del artículo 471”, en lo que cabe considerar lo dispuesto para las excepciones en el artículo 470 inciso primero CT.

---

<sup>41</sup> CANDIA y KOCH. Op. cit. p. 228.

Es por esto, que se aplicará respecto de los otros títulos ejecutivos laborales, al igual que en la ejecución de la sentencia, un catálogo reducido de excepciones para oponer por el ejecutado, en donde se contemplan exclusivamente el pago de la deuda, la remisión, la novación y la transacción.

Cabe mencionar que las normas del Código de Procedimiento Civil en lo que se refiere al título I y II del libro tercero son también aplicables para el procedimiento de ejecución de otros títulos ejecutivos laborales, de manera subsidiaria. Esto pudiera hacer pensar inicialmente que las excepciones del artículo 464 que contiene el régimen general de excepciones podría ser aplicable, pero esto choca con la aplicación del principio de especialidad de las normas<sup>42</sup>, pues en materia de ejecución laboral de los títulos señalados se aplicará la norma del 470 CT (por reenvío del 473 CT) que por ser especial prima sobre la norma del CPC.

Así, por tanto, visto el mismo régimen de excepciones reducido contemplado para la ejecución de la sentencia definitiva laboral, reparamos en que no existió ningún tipo de consideración especial del legislador en cuanto a la naturaleza de los títulos que se llevan a ejecución. Así, a priori no habrá diferencia entre una sentencia laboral y cualquier otro título ejecutivo laboral, lo que a primera impresión resulta cuestionable.

### 2.2.3. Excepciones en el procedimiento de ejecución previsional.

El artículo 5 de la ley 17.322 contiene un régimen de excepciones más amplio que los dos regímenes de excepciones estudiados anteriormente. Este artículo dispone lo siguiente:

“La oposición que formule el ejecutado en este procedimiento sólo será admisible cuando se funde en alguna de las excepciones siguientes:

1° Inexistencia de la prestación de servicios;

---

<sup>42</sup> El artículo 13 del Código Civil dispone: “Las disposiciones de una ley, relativas a cosas o negocios particulares, prevalecerán sobre las disposiciones generales de la misma ley, cuando entre las unas y las otras hubiere oposición”.

2° No ser imponibles, total o parcialmente, los estipendios pagados, o existir error de hecho en el cálculo de las cotizaciones adeudadas;

3° Errada calificación de las funciones desempeñadas por el trabajador;

4° Compensación en conformidad al artículo 30 del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y

5° Las de los números 1, 3, 9, 11, 17 y 18 del artículo 464° del Código de Procedimiento Civil.

Las excepciones de los números 9 y 11 del artículo 464° del Código de Procedimiento Civil<sup>43</sup> sólo podrán ser declaradas admisibles cuando se funden en un principio de prueba por escrito. La oposición deberá ser fundada y ofrecer los medios de prueba dentro de los cinco días, contados desde el requerimiento de pago. Cualquier otra excepción será rechazada de plano. En este procedimiento no procederán las reservas de acciones a que se refieren los artículos 467, 473 y 478, inciso 2° del Código de Procedimiento Civil”.

Primero destaca inmediatamente que el legislador propone excepciones especiales que proceden por ser materia propia del tribunal de ejecución, como lo son la inexistencia de prestación de los servicios, la falta del requisito de inoponibilidad de las prestaciones o de error de hecho en el cálculo de las cobranzas previsionales, la errada calificación de las funciones desempeñadas por el trabajador y la compensación, en conformidad al artículo 30 del DFL N°150 1981, del MTPS. Por otro lado, contempla excepciones generales propias de cualquier ejecución, en línea con el catálogo de excepciones establecido por el CPC. Entre ellas la de los N.º 1, 3, 9, 11, 17 y 18 del artículo 464 CPC<sup>44</sup>.

Respecto a los requisitos que se exigen para la interposición de estas excepciones<sup>45</sup>:

- a) Las excepciones contenidas en el numeral 9 y 11 del artículo 464 del CPC solo podrán ser declaradas admisibles cuando se funden en un principio de prueba por escrito.

---

<sup>43</sup> Referidos al pago de la deuda y a la concesión de esperas o prórroga del plazo.

<sup>44</sup> Academia Judicial. Manual de Cobranza laboral y previsional. Op. Cit. p. 141.

<sup>45</sup> LANATA. Op. cit. pp. 264-265.

- b) La oposición debe ser fundada y ofrecer los medios de prueba dentro de los cinco días, contados desde el requerimiento de pago. Cualquier otra excepción debe ser rechazada de plano.
- c) En este procedimiento no proceden las reservas de acciones a que se refieren los artículos 467, 473 y 478, inciso 2º del Código de Procedimiento Civil. Estas normas confieren el derecho al ejecutante de desistirse de su demanda ejecutiva, con reserva de su derecho de interponer acción ordinaria sobre los mismos puntos que han sido materia de aquella. Por el desistimiento se pierde el derecho a deducir nueva acción ejecutiva y quedan ipso facto sin valor el embargo y demás resoluciones dictadas.

### 2.3. Estudio particular de las excepciones.

#### 2.3.1. Excepciones del artículo 470 aplicables para ejecución de sentencias y otros títulos ejecutivos laborales.

- a) Pago de la deuda: En términos generales es necesario remitirse a lo dispuesto en el artículo 1568 del Código Civil el cual señala que el pago constituye la prestación de lo debido. Así, la prestación constituye el objeto de la obligación, es lo que debe dar, hacer o no hacer el deudor para satisfacer los derechos del acreedor. En ello hay que considerar que subsistirá la ejecución en todos aquellos montos que no hayan sido cubiertos por el pago.<sup>46</sup>
- b) Remisión: Sin definición expresa por la ley, la remisión hay que entenderla como “la renuncia que de su crédito hace el acreedor al deudor”<sup>47</sup>. En cuanto a la naturaleza jurídica de este modo de extinguir las obligaciones, se señala que corresponde a una convención, toda vez que requiere de un acuerdo de voluntades, asimilándose a la donación entre vivos, según los términos del artículo 1653 del Código Civil.

La remisión puede ser total o parcial según la cantidad del crédito que abarque. Y tiene como efecto el poner término a la existencia del crédito por la parte remitida. El artículo 1652

---

<sup>46</sup> Academia Judicial. Manual de Cobranza laboral y previsional. Op. Cit. p. 144.

<sup>47</sup> RUZ, Gonzalo. 2011. *Explicaciones de Derecho Civil*. Tomo II. Editorial Abeledo Perrot. Santiago. Chile. p. 437.

del Código Civil exige que el acreedor tenga capacidad para disponer de la cosa objeto de la remisión.

- c) Novación: El artículo 1628 del Código Civil señala al respecto: “La novación es la substitución de una nueva obligación a otra anterior, la cual queda por tanto extinguida”.

Se entiende de la novación que por un lado extingue una obligación, pero que a la vez crea otra nueva. De este modo entre sus características se encuentra el tener un carácter extintivo, respecto a la obligación, y un carácter sustitutivo, en el sentido que es necesario que nazca una nueva obligación para la configuración de la novación. Es, por último, convención extintiva al extinguir la obligación y contrato al crear una nueva obligación<sup>48</sup>.

- d) Transacción: aquí vale redundar en lo dispuesto por el artículo 2446 del Código Civil que señala: “la transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual. No es la transacción el acto que solo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa”.

En cuanto a los elementos de la transacción<sup>49</sup>:

- debe existir un derecho dudoso, es decir, el hecho debe ser controvertido en la actualidad o susceptible de convertirse en controvertido;

- debe existir concesiones mutuas, no siendo exigencias que tales concesiones sean equivalentes, pero sí que exista efectivamente una renuncia a algún derecho o la remisión de una deuda;

- debe existir capacidad para transigir, ya que se trata de una disposición de los objetos del acuerdo, en los términos de los artículos 2447 y 400 CC;

---

<sup>48</sup> Ibid. p. 424.

<sup>49</sup> Ibid. p. 486.

- se requiere de un poder para transigir si se encomienda a un mandatario, debiendo realizarse mención expresa. Debe señalarse además los bienes, derechos y acciones sobre que se quiera transigir, y;

- el objeto de la transacción debe ser comerciable.

Por último, respecto a los efectos de la transacción, estos obedecen al efecto relativo de los contratos en virtud del artículo 1545 y 2461 del Código de Bello. Además, produce efecto de cosa juzgada en última instancia, por lo tanto, es equivalente a una sentencia definitiva firme, según lo dispone el artículo 2460 del Código Civil.

2.3.2. Excepciones del artículo 5 de la ley 17.322 aplicables para ejecución en materia previsional.

- a) Inexistencia de la prestación de servicios: el fundamento de esta excepción radica en considerar que la obligación cuyo cumplimiento se persigue carece de causa, por lo que resulta improcedente el fundamento del título ejecutivo que se reclama. Ello considerando que no existirían obligaciones previsionales si no ha existido vínculo laboral que una a las partes<sup>50</sup>.

En la argumentación de esta excepción cabría el debate acerca de las condiciones o requisitos que se exigen para la existencia de una relación laboral, basados en indicios de laboralidad y especialmente sobre la identificación de una relación de subordinación y dependencia, lo cual sería suficiente para determinar la existencia de una relación laboral.

Ahora bien, teniendo cuenta la literalidad de la excepción, que propone en términos negativos la “inexistencia de la prestación de servicios”, reclama desde un punto de vista probatorio una tarea no menor, tal es, no probar la existencia del vínculo por parte del ejecutante, sino lo contrario, que el ejecutado pruebe el término de la relación laboral en una fecha determinada anterior a los periodos que se pretenden cobrar, que la relación laboral se

---

<sup>50</sup> Academia Judicial. Manual de Cobranza laboral y previsional. Op. Cit. pp. 121

encontraba suspendida, o bien, que haya existido una imposibilidad de prestación de los servicios por el trabajador<sup>51</sup>.

Todos los casos precedentes entonces darían lugar a la falta de exigibilidad de las prestaciones de cobros de obligaciones previsionales y, por lo tanto, sirven al ejecutado para hacer frente mediante esta excepción. Por el contrario, si lo que se exigiera probar fuera la existencia del vínculo laboral, entonces estaríamos ante una infracción de la presunción de veracidad que envuelve a los títulos ejecutivos laborales, debiendo de ese modo el ejecutante probar la existencia de la relación laboral<sup>52</sup>.

- b) No ser imposables total o parcialmente los estipendios pagos, o existir error de hecho en el cálculo de las cotizaciones adeudadas.

Esta excepción se hace oponible, por ejemplo, en los casos que se exigiera asignaciones de movilización o de alimentos. También puede ser oponible cuando los montos que se reclaman exceden de lo establecido como remuneración imponible, sobre las consideraciones de los artículos 41 CT y 16 del Decreto Ley N° 3500<sup>53</sup>.

- c) Errada calificación de las funciones desempeñadas por el trabajador.

Esta excepción “(...) se ha utilizado con el fundamento de inexistencia de relación laboral que está ya comprendida en la primera de las excepciones. La del número tres dice relación con la calificación de las funciones del antiguo régimen previsional, especialmente a los efectos de lo dispuesto en el artículo 15 y demás disposiciones del DL N° 3.501, en cuanto a las prestaciones que corresponde a cada una de las antiguas instituciones previsionales y sin perjuicio de lo establecido en el DL No 3.502, que las refunde en el INP”<sup>54</sup>

Cabe señalar que para que un tribunal de lugar a esta excepción, es necesario examinar las circunstancias fácticas en que se desempeña el trabajo del ejecutante, lo cual es relevante

---

<sup>51</sup> BOLIVAR, JIMENEZ y TORRES. Op. Cit. p. 236.

<sup>52</sup> Ibid. p. 237.

<sup>53</sup> Ibid.

<sup>54</sup> Academia Judicial. Manual de Cobranza laboral y previsional. Op. Cit. p. 121.



para determinar cuáles son las obligaciones previsionales que se tienen a su respecto. Por ejemplo, si un trabajador pretende cobro de cotizaciones por prestar labores como trabajador de casa particular en los términos del artículo 146 CT en condiciones de que realiza otras labores como jardinero o cuidador, lo cierto es que su empleador podría alegar exitosamente que las funciones que realiza el ejecutante corresponden a otras distintas a las alegadas, y por lo tanto, no existiría obligación de enterar cotizaciones según impone la letra a) del artículo 163 CT.

- d) Compensación en conformidad al artículo 30 del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Procede al existir pagos de asignaciones familiares y maternales realizados por el empleador, con cargo a las sumas a enterar que corresponden a cotizaciones previsionales, de acuerdo a la facultad que dicha disposición legal le reconoce<sup>55</sup>.

- e) Las de los números 1, 3, 9, 11, 17 y 18 del artículo 464 del Código de Procedimiento Civil.

La excepción del numeral 1° se refiere a la excepción dilatoria de incompetencia del tribunal. Respecto a esta, hay que recordar que el artículo 9 de la ley 17.337 señala que el tribunal competente para conocer de este procedimiento es el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del actor. Así como también serán competente los juzgados de letras del trabajo en aquellas comunas o agrupaciones de comunas que no sean territorio jurisdiccional de los juzgados de cobranza laboral y previsional. Y de competencia de los Juzgados Civiles a falta de los dos anteriores.

La del numeral 3 corresponde a la litispendencia del tribunal y también es una excepción dilatoria. Esta excepción procede cuando “entre las partes existe un juicio pendiente ante el mismo o distinto tribunal, sobre la misma cosa o causa de pedir. Es decir,

---

<sup>55</sup> Ibid. p. 122.

el demandado puede oponer la excepción de Litis pendencia cuando sostiene un juicio anterior que va a producir cosa juzgada en el actual”<sup>56</sup>. Respecto al juicio ejecutivo concretamente, existe el requisito de que el juicio que lo antecedente haya sido iniciado por el ejecutante.

En definitiva, la excepción de litis pendencia busca evitar que se dicten sentencias contradictorias en procesos distintos que se hallen pendientes, en los que el asunto sometido a conocimiento de los tribunales sea esencialmente el mismo. En ello es importante considerar la triple identidad a la que alude el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil.

La excepción del numeral 9º es la relativa al pago de la deuda, lo cual ha sido desarrollado anteriormente al referirnos a las excepciones del artículo 470. Respecto a la causal 11º, sobre la concesión de esperas o la prórroga del plazo, se refiere básicamente a cuando existe una condición sujeta a plazo y, por lo tanto, no es actualmente exigible, como pudiera ocurrir cuando las partes hayan acordado alguna facilidad o modalidad de pago, o cuando se haya acordado llevar acabo alguna negociación previa.

Respecto a la excepción 17º, esto es, la prescripción de la deuda o solo de la acción ejecutiva, deberá atenderse a la naturaleza de cada una. Respecto a la prescripción de la acción, el artículo 31 bis de la ley 17.322 dispone que la prescripción que extingue las acciones para el cobro de las cotizaciones de seguridad social, multas, reajustes e intereses, es de cinco años y se cuenta desde el término de los respectivos servicios. Por último, cabe destacar la disposición del artículo 4 bis que hace improcedente solicitar el abandono del procedimiento en este juicio ejecutivo.

---

<sup>56</sup> JORQUERA LORCA, Rene. 2006. *Síntesis de Derecho Procesal Civil*. Séptima Edición. Editorial Jurídica. Santiago. Chile. p. 175.

## **CAPÍTULO III: ANÁLISIS DEL RÉGIMEN DE EXCEPCIONES EN LOS DISTINTOS PROCEDIMIENTOS.**

### 3.1. Fundamentación y análisis del régimen de excepciones en la ejecución de sentencias laborales ejecutoriadas.

Respecto al régimen de excepciones en la ejecución de sentencias, a priori podría resultar deseable, desde el punto de vista del titular del crédito, el hecho de que se considere un catálogo reducido de excepciones como el que ofrece el artículo 470 del Código del Trabajo. Algunos de los argumentos que fundamentan dicha posición, vienen dados por tópicos que se desarrollarán en las siguientes líneas, tales son: razones de justicia material, garantía de tutela judicial efectiva y principio protector en lo que guarda relación con la naturaleza alimentaria del crédito.

#### 3.1.1. Justicia Material

En cuanto a la ejecución de las sentencias laborales ejecutoriadas resulta a prima facie comprensibles las razones por las cuales el legislador ha decidido reducir las excepciones que el ejecutado tiene disponible para oponer. Para su análisis, en primer término, hay que observar el plano general de la situación. En ello aparece que se cuenta con un título -la sentencia- que se obtiene mediante la tramitación ante un tribunal de justicia luego de haberse seguido un proceso laboral de lato conocimiento cuyo propósito es declarativo, es decir, obtener la declaración de un derecho, un título.

Así las cosas, podemos identificar en el proceso declarativo múltiples instancias en que el demandado ha sido emplazado y ha podido ejercer una defensa amplia, vale decir, la posibilidad de hacer alegaciones, de aportar medios de prueba, de oponer excepciones de cualquier tipo, y en definitiva, con la chance plena de plantearle al tribunal una tesis fundada en miras de crear un efecto persuasivo para que el juez finalmente rechace la demanda que es propuesta por la actora, generando una discusión sobre el fondo.

Es por todo lo dicho, que la primera razón que fundamenta la limitación de excepciones en este procedimiento, previo a consideraciones de forma, viene dada por causas de “justicia

material”. En otras palabras, quiere decir que no se puede obviar el hecho de que ambas partes se situaron en una instancia previa a la ejecución en condiciones de relativa igualdad ante un tercero imparcial que es el tribunal. Que a ambas partes se les presentó la posibilidad de defender su teoría del caso, mediante la presentación de alegaciones y con amplia posibilidad de defensa, satisfaciendo la igualdad de armas exigida por todo proceso.

Es desde esta perspectiva que parece razonable pensar que, si el vencedor en un proceso de lato conocimiento resulta ser el demandante, este no tenga trabas adicionales para conseguir finalmente lo que el tribunal le ha concedido mediante una sentencia favorable. Y el sentido de justicia material sería precisamente el que no vuelva a discutirse una y otra vez sobre un punto en el que el demandante ya venció mediante la dictación de una sentencia en el marco de un proceso que brindó garantías suficientes para ambas partes. En definitiva, es preciso que no se dilate o se reabra el proceso en una eventual etapa de ejecución, o, dicho de otro modo, que no se reabran nuevas posibilidades de contencioso.

### 3.1.2. Tutela judicial efectiva

En segundo lugar, y desde un punto de vista de garantías constitucionales implícitas, podría señalarse que la reducción de excepciones en etapa ejecutiva de una sentencia laboral responde al interés del legislador de salvaguardar el derecho a la tutela judicial efectiva<sup>57</sup>, en su dimensión adjetiva<sup>58</sup>. Este se encuentra contenido en el artículo 19 n° 3 inciso primero CPR, al señalar “la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos”.

Específicamente hablamos de un componente de este derecho, tal es, el derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales, reconocido por la jurisprudencia del Tribunal

---

<sup>57</sup> También llamado derecho a la jurisdicción.

<sup>58</sup> GARCÍA, Gonzalo y CONTRERAS, Pablo. 2013 “El derecho a la tutela judicial y al debido proceso en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional chileno”. *Revista semestral del Centro de estudios Constitucionales de Chile*. Año 11, N° 2. p. 245. El autor señala “este derecho tiene una doble dimensión: adjetiva y sustantiva. La primera se entiende en función de otros derechos o intereses (civiles, comerciales, laborales, etc.), mientras que la segunda es considerada por la justicia constitucional, como un “derecho fundamental autónomo, que tiene por finalidad que las personas accedan al proceso como medio ordinario de resolución de los conflictos jurídicos, lo que resulta un presupuesto mínimo de todo Estado de Derecho””. Lo último en base a Sentencia del Tribunal Constitucional, de 19 de agosto de 2008. Rol N° 815. C. 10.

Constitucional, al incorporar el “derecho a la ejecución de las resoluciones judiciales”<sup>59</sup>, y que tiene su fundamento en que el derecho a la tutela judicial efectiva no solo concierne el acceso a la justicia, sino también a que “lo solicitado tenga garantías de cumplimiento”<sup>60</sup>. Aquello además se encuentra íntimamente ligado al ejercicio de la función jurisdiccional y la facultad que el artículo 76 de la Constitución otorga a los tribunales para hacer ejecutar lo juzgado.

Así, el derecho a la efectividad de las resoluciones podemos señalarlo como “el derecho a la intangibilidad de las resoluciones firmes para hacer ejecutar lo juzgado con fuerza de cosa juzgada estableciendo la tutela efectiva”<sup>61</sup>. Lo que en definitiva implica que una acción presentada ante los tribunales de justicia es realmente útil cuando “se ejecuta según lo dispuesto por el juez restableciendo el imperio del derecho y garantizando la protección necesaria que la Constitución y las leyes le brindaban”<sup>62</sup>.

Planteado así el contexto Constitucional, también concierne mencionar que el derecho a la tutela judicial efectiva exige además que la justicia otorgada sea eficaz y oportuna, de esta forma y para salvaguardar dichas exigencias, debe tenderse a evitar obstáculos en el acceso al cobro del crédito, el cual se obtuvo mediante un proceso previo debidamente tramitado, exigiéndose efectividad sobre aquellos.

En esta línea es como lo ha entendido el legislador al señalar en el mensaje del proyecto de ley N° 20.087 que el “acceso a la justicia del trabajo, no solo en cuanto a la cobertura de los tribunales, sino que también en lo relativo a la forma en que se desarrollan los actos procesales que conforman al proceso laboral. Se trata pues, de materializar en el ámbito laboral el derecho a la tutela judicial efectiva, que supone no solo el acceso a la jurisdicción sino también que la justicia proporcionada sea eficaz y oportuna”<sup>63</sup>.

---

<sup>59</sup> Tribunal Constitucional, Rol N° 1535, de 28 de enero de 2010. Considerando 17.

<sup>60</sup> GARCÍA y CONTRERAS. Op. cit. 244.

<sup>61</sup> Ibid. p. 250.

<sup>62</sup> Ibid.

<sup>63</sup> CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley 20.087. p. 4.

A modo de matiz, es necesario precisar que la salvaguarda del derecho a la tutela judicial efectiva se debe pensar paralelamente con las exigencias de un debido proceso, el cual responde a estándares de racionalidad, lo que importa límites al ejercicio del derecho de tutela efectiva como podría ser el derecho a defensa del ejecutado. Por ello es que “no es un derecho absoluto ejercitable en cualquier escenario, sino que dicho derecho debe ejercerse dentro del proceso legalmente establecido, cumpliendo los requisitos fijados razonablemente a fin de no limitar o afectar sustancialmente el derecho complementario a la defensa”<sup>64</sup>.

Luego, cabe considerar que “La efectividad de las sentencias se ha utilizado, en sede jurisdiccional, a raíz del derecho a la cosa juzgada, a la garantía de algunas medidas cautelares y a un proceso sin dilaciones indebidas”<sup>65</sup>.

En definitiva, la eficacia material de la sentencia se vería trastocada si lo discutido puede ser nuevamente reabierto en una etapa de ejecución, algo así como si fuese una nueva instancia o si pudieran hacerse mismas alegaciones que las ya realizadas en el proceso declarativo. Parece ser razonable que la única chance de oposición que debe quedar a salvaguarda para el ejecutado dice relación con el pago u otros modos de extinguir obligaciones que son los que mantiene el artículo 470 CT.

Por último, el fundamento de las limitaciones tiene que ver con respetar el diseño de un procedimiento puramente ejecutivo, recordando que este se perfila como un procedimiento que sigue de manera directa e inmediata a un juicio ordinario declarativo (en la ejecución de sentencias) y por lo que no todas las excepciones tienen cabida pues ya existió una oportunidad para ser opuestas y en ello simplemente no fueron opuestas, o bien, opuestas, ya fueron conocidas y falladas por el tribunal<sup>66</sup>.

---

<sup>64</sup> NOGUEIRA ALCALÁ, HUMBERTO. 2009. “El Derecho de Acceso a la Jurisdicción y al Debido Proceso en el Bloque Constitucional de Derechos en Chile”, en “El derecho a la tutela judicial y al debido proceso en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Chileno”. *Revista de Estudios Constitucionales* Núm. 2-2013, Noviembre 2013. Santiago. Chile. P. 245.

<sup>65</sup> GARCIA y CONTRERAS. Op. cit. 250.

<sup>66</sup> VARGAS CORBALÁN, Luis. 2014. “Dificultades actuales en el cumplimiento de la sentencia laboral”. *Tesis para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales*. Santiago. Universidad de Chile, Facultad de Derecho. p. 105.

### 3.1.3. Principio protector

Una tercera idea acerca de las razones por las que se ha optado por el régimen reducido de excepciones en la ejecución de las sentencias ejecutoriadas laborales dice relación con un tópico general de la legislación laboral, tal es, el principio protector del trabajador y más concretamente en lo relativo a la naturaleza alimentaria del crédito laboral. Esto con la clara idea de incentivar y aplicar plenamente este principio y que, en definitiva, explicaría la razón por la que el legislador creó una diferencia respecto a la situación del ejecutado civil, quien cuenta con mayor número de excepciones para oponer.

Recordemos que el principio protector, tuitivo o proteccionista<sup>67</sup>, aunque cuestionado por cierta parte de la doctrina, se perfila como uno de los principios más importantes en el derecho del trabajo en Chile, entendiéndose de ese modo ampliamente por la jurisprudencia y justificando gran parte de las instituciones procesales que componen los distintos procedimientos laborales. Su fundamento básico tiene que ver con reconocer cierta forma de desequilibrio en la relación de trabajo que sostienen empleador y trabajador, verificándose en términos de algunos autores una posición de sumisión por parte de este último hacia el primero<sup>68</sup>.

Planteado este asunto, es necesario identificar que las prestaciones de origen laboral se encuentran amparadas por el principio protector por reconocerse su carácter alimentario<sup>69</sup>. Así concretamente podría verse por ejemplo en la protección de las remuneraciones una manifestación del principio protector<sup>70</sup>. Y respecto a esta materia el legislador se pronuncia extensamente en el capítulo VI del libro I del CT, justamente teniendo como título “de la protección de las remuneraciones”, lo cual es relevante mencionarlo pues en esa protección subyace la misma lógica que la especial consideración que el legislador propone por la naturaleza alimentaria del crédito laboral al servir como medio de subsistencia.

---

<sup>67</sup> DE LA VILLA, Luis y LÓPEZ CUMBRE, Lourdes. 2003. *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Editorial Centro de Estudios Financieros. Madrid. España. P. 7-13

<sup>68</sup> SUPIOT, Alain. 1996. *Crítica del Derecho del Trabajo*. Editorial Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. España. P. 309.

<sup>69</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Sentencia de 31 de enero de 2019. Rol O-6406-2017. Considerando 9º.

<sup>70</sup> Corte Suprema. 6 de mayo de 2020. (Apelación Recurso de protección) N° Expediente 26067-2019. Considerando 9º.

Así las cosas, también la Excelentísima Corte Suprema ha fallado respecto a este tópico, indicando que: “la remuneración del trabajador tiene carácter alimenticio, y, por consiguiente, constituye de ordinario la fuente principal de subsistencia del trabajador y de su grupo familiar –en ocasiones, la única-, de modo que, en última instancia, la protección de las remuneraciones está encaminada a la tutela de las garantías constitucionales de la vida y la integridad física y psíquica, protegidas por el artículo 19 n° 1 de la Constitución Política de la Republica”<sup>71</sup>.

Aquí también encontramos cercanía con uno de los principios informadores del procedimiento en materia laboral, tal es, el principio de celeridad, al tenor de lo dispuesto en el artículo 425 CT. Esto importa pues el procedimiento ejecutivo está encaminado a ser un procedimiento rápido, en consideración de la mencionada naturaleza alimentaria de los derechos que se encuentran comprometidos en la controversia<sup>72</sup> de origen laboral.

En esa línea argumental es posible colegir que, al existir trabas en la etapa de ejecución, se estaría en primer lugar, vulnerando el principio de celeridad ya enunciado, en términos que la oposición amplia de excepciones impediría desde un punto de vista procesal la expedita tramitación de la ejecución pues implicaría reabrir una oportunidad de discusión. Y luego, junto a ello, no se estaría considerando la naturaleza del crédito, ya que como se mencionó, se ralentiza la ejecución y con ello un rápido acceso a lo conseguido en juicio declarativo previo, generándose un impedimento de percibir ingresos para quien fue vencedor.

En definitiva, en esa posición se adopta la idea de que el carácter protector obliga a plantear el proceso laboral de manera distinta a como se perfila el procedimiento ejecutivo civil. Así es como la igualdad ante la ley no se vería vulnerada con simplemente evidenciar la diferencia entre las excepciones de uno y otro procedimiento, sino que se justifica mediante el escudo del principio protector que rige en materia laboral y que pretende al menos en forma nominal igualar las armas entre las partes del litigio, quienes se asumen dispares.

---

<sup>71</sup> Corte Suprema. 30 de abril de 2019. (Apelación recurso de protección). N° 185-2019.

<sup>72</sup> ACADEMIA JUDICIAL. 2017. *Manual de Juicio del Trabajo*. Op. cit. p. 42.



#### 3.1.4. Sobre debido proceso

Cabe respecto al debido proceso, considerar una ponderación entre uno de sus componentes, como lo es el derecho a defensa, y por otro lado la eficacia que se pretende por la atendida naturaleza alimentaria del crédito mencionada en párrafos anteriores. Así, se plantea una confrontación entre eficacia y garantía, la cual debe estudiarse y llevada a ponderación. En esto lo importante es señalar que debe medirse a esta fase ejecutiva con un estándar distinto de justo y racional procedimiento al que normalmente se fijaría para un procedimiento ordinario. Ello pues, y sin perjuicio que las reglas del debido proceso deben operar en toda circunstancia, “es natural que las garantías de racionalidad sean menos densas, se reduzcan plazos, pruebas, se incrementen las presunciones, etcétera”<sup>73</sup> cuando lo referido es un procedimiento de carácter ejecutivo. En este caso, de ejecución de sentencias firmes.

Así nuevamente los argumentos que explican aquello redundan en razones de justicia material, es decir, porque ya existió una etapa en donde se consideraron plenamente las exigencias básicas del debido proceso y entre ellas, la posibilidad de ejercer una defensa amplia y adecuada para fines de enervar la acción.

Hay que considerar además que frente a las garantías del ejecutado y en especial la de derecho a defensa, se hallan también otras garantías del ejecutante derivadas de convenciones internacionales como lo es el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas del artículo 14.3 letra c del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Esto quiere decir que no solamente se encuentra a favor del ejecutante argumentos en relación a la protección de la remuneración, lo cual dicho sea de paso también es tratado ampliamente en convenciones internacionales<sup>74</sup>, sino que además se sitúan en su favor otros derechos de entidad similar al debido proceso que se conjugan en la ponderación y que hacen inclinar la balanza hacia la parte ejecutante cuando estamos ante la ejecución de sentencias firmes.

---

<sup>73</sup> Tribunal Constitucional. Rol N° 7857-2019, de 6 de mayo de 2019. Considerando 8°.

<sup>74</sup> Convenios OIT número 95 (convenio sobre protección del salario 1949) y 100 (igualdad en la remuneración) y 173 (Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173)).

### 3.2. Fundamentación y análisis del régimen de excepciones en la ejecución de otros títulos ejecutivos laborales.

Respecto al régimen de excepciones en los demás títulos ejecutivos laborales, existen consideraciones especiales que lo diferencian notoriamente de la ejecución de sentencias emanadas de tribunales laborales. Aquí y como se verá, no se verifica una instancia de lato conocimiento previa a la ejecución, por lo que malamente podría señalarse que el ejecutado haya tenido la posibilidad de ejercer una defensa adecuada y disponiendo de todos los medios.

Pero lo que sucede en este procedimiento es algo que amerita especial atención y lo que en definitiva nos lleva a pensar que existe una vulneración al derecho a defensa del ejecutado, y es que el legislador prescinde de excepciones que resultan claves para cuestionar la integridad y veracidad de los documentos que se llevan a ejecución, y lo que sin duda genera una indefensión que era evitable en la propuesta legislativa.

En esta línea, la reducción de excepciones implica la entrega de facilidades desmedidas al ejecutante, lo que refuerza la necesidad de contar con excepciones sustanciales y pertinentes para la defensa en búsqueda de mayor equilibrio. A continuación veremos qué excepciones resultan imprescindibles para el ejecutado cuando se encuentra frente a los documentos que en esta sede se pretenden ejecutar y de los cuales el legislador simplemente decidió prescindir.

#### 3.2.1. Excepciones del artículo 464 n° 6 y 7 CPC

Recordemos que el artículo 464 del Código de Procedimiento Civil, contiene el régimen general de excepciones para la ejecución en sede civil. Y ponemos nuestra atención específicamente en aquellas excepciones que no se contemplan en el artículo 470 del Código del Trabajo y que sin duda son importantes para evaluar ciertos aspectos de conformación del título ejecutivo.

Esto pues los títulos que en esta sede se pretenden ejecutar, que son los del artículo 464 del Código del Trabajo pueden en su formación estar afecto a ciertos vicios en su integridad, y en contra de los cuales no podría presentarse alegación dado que, primero, no ha existido una oportunidad amplia de defensa para el ejecutado que es lo que exige un procedimiento racional y justo, y segundo, porque precisamente se han excluido las excepciones destinadas a la discusión sobre esas materias en el juicio ejecutivo.

Esto implica la ausencia de oportunidades procesales tendientes a ofrecer posibilidad de realizar alegaciones respecto a la integridad y formación del título. Así el asunto es que la existencia de un listado amplio de excepciones disponibles para oponer en la fase de ejecución de los otros títulos ejecutivos laborales sería necesario para compensar esa falta de posibilidad de ejercer todos los derechos que una instancia de lato conocimiento contempla.

De este modo al reducirse las excepciones y optar en definitiva por el régimen reducido del artículo 470 CT (por reenvío del artículo 473 CT) no se estaría cumpliendo con estándares mínimos de debido proceso para el ejecutado y, en definitiva, una solución sensata sería hacer aplicable el régimen amplio del artículo 464 del Código de Procedimiento Civil con objeto de entregar la posibilidad al ejecutado de poder desvirtuar o cuestionar aspectos del título ejecutivo que se pretenda ejecutar.

Pareciera ser que el problema de optar por un régimen reducido en los otros títulos ejecutivos laborales se hace más evidente cuando al revisar el listado de excepciones que entrega el mencionado artículo 464 CPC, encontramos en sus numerales 6° y 7° las siguientes:

“6a. La falsedad del título;

7a. La falta de alguno de los requisitos o condiciones establecidos por las leyes para que dicho título tenga fuerza ejecutiva, sea absolutamente, sea con relación al demandado;”

Para ponerlo en contexto, el ejecutado civil, y como alternativa a la enervación de la acción ejecutiva, puede controvertir el título alegando derechamente su falsedad, o bien, oponerse señalando que el título carece de alguno de los requisitos que la ley exige para

otorgarle mérito ejecutivo. Ambas opciones son las que justamente ofrece los mencionados numerales 6 y 7 del artículo 464 CPC.

Evidentemente resulta del análisis de aquellas excepciones que estas son imprescindibles para el ejecutado si es que lo que se pretende ejecutar en su contra es justamente un título que pudiera estar afecto a los vicios señalados. Ante esto último, el ejecutado laboral, en los términos actuales, no tendría herramienta alguna para su defensa, pues el artículo 470 CT no ofrece al ejecutado ninguna de las excepciones en cuestión para poder defenderse.

Es necesario el análisis particular de estas dos excepciones, señalando previamente que la procedencia de aquellas resulta aún más evidente por el hecho de que con ellas no se alega cuestiones referidas al cumplimiento de la obligación, sino que a la existencia misma de esta.

a) La falsedad del título (464 N° 6 CPC).

Hablamos de que existe falsedad del título cuando, en términos del artículo 17 del Código Civil, este no es auténtico, es decir, cuando no ha sido otorgado y autorizado por las personas y de la manera que en él título se expresa, vinculado con la materialidad del propio documento<sup>75</sup>. Ciertamente hablar de la falsedad del título no es lo mismo que hablar sobre la falsedad de la deuda, lo cual es materia de fondo<sup>76</sup>.

De esta forma se ha sugerido doctrinalmente dos situaciones que llevarían a la configuración de la falsedad en el título, a saber: a) cuando haya habido una suplantación de persona o, b) que se hayan efectuado adulteraciones fundamentales en el título mismo<sup>77</sup>. La falsedad aquí aparece como sinónimo de falta de autenticidad.<sup>78</sup> Así, ambas situaciones importarían en apariencia un hecho delictivo. Lo cual es relevante pues a la luz del artículo 167 CPC permitiría la paralización de la ejecución mientras se siga la tramitación del proceso penal y hasta su terminación.

---

<sup>75</sup> Tribunal Constitucional. Rol 7857-2019 de 6 de mayo de 2019. Considerando 19.

<sup>76</sup> HERRERA ARRAU, Alberto. 1940. "De las excepciones y de las defensas en general y particularmente de las excepciones del juicio ejecutivo". *Revista de derecho universidad de Concepción*. Año VIII (N° 31-32). p. 2545.

<sup>77</sup> CASARIO, Mario. 2002. *Manual de Derecho Procesal*. Tomo V. Editorial Jurídica de Chile. Santiago. Chile. p 141

<sup>78</sup> HERRERA. Op. cit. p. 26.

- b) La falta de algunos de los requisitos o condiciones establecidos por las leyes para que dicho título tenga fuerza ejecutiva, sea absolutamente, sea con relación al demandado.

Con esta excepción se alega fundamentalmente que el título que sirve de base para la ejecución no es ejecutivo, o que la obligación no es líquida o no es actualmente exigible<sup>79</sup>.

Debe considerarse para la procedencia de esta excepción todos aquellos preceptos legales que contemplan exigencias para que un título tenga fuerza ejecutiva. Y también destacar que aquellos requisitos deben concurrir en el momento de entablarse la demanda ejecutiva, y no en una etapa posterior. Además, es posible ver que la insuficiencia del título puede ser absoluta o relativa, la primera cuando el título que se invoca como ejecutivo es un instrumento privado no reconocido. Y relativa, si es que se pretende ejecutar contra persona que, por ejemplo, no tiene vinculación alguna con el título<sup>80</sup>.

Así, además, la declaración del título debe ser completa, incondicionada y definitiva. Será completa cuando la cantidad que representa sea líquida o liquidable por simples operaciones aritméticas; será incondicionada cuando los efectos de esta no se encuentran sujeto a contingencias futuras como plazos, condiciones, etc. Y, será definitiva cuando no sea susceptible de impugnaciones mediante excepciones que enerven o suspendan la acción<sup>81</sup>, es decir, que sea actualmente exigible.

Un ejemplo de esto último, en cuanto a la exigibilidad, se presenta cuando el trabajador cuestiona el contenido y justificación de una carta de despido en la que se formula una oferta irrevocable de pago. Luego, se podría entender que esta acción implica un rechazo de la oferta y, por ende, se afecta el mérito ejecutivo que le entrega el artículo 169 letra A del CT, no por revocación sino por el rechazo del destinatario, y por lo tanto no es actualmente

---

<sup>79</sup> JORQUERA. Op. cit. p. 316.

<sup>80</sup> Ibid.

<sup>81</sup> HERRERA. Op. cit. p. 2549.

exigible por lo que cabría, en principio, una excepción por falta de requisitos para que el título tenga fuerza ejecutiva<sup>82</sup> si es que se pretendiera su cobro judicialmente.

También era pertinente esta excepción en lo que concernía al finiquito electrónico previo a la dictación de la ley 21.361. Esto pues con tal instrumento digital se incumplían los requisitos que exigía el artículo 177 del Código del Trabajo para que este cuente con la fuerza ejecutiva que le entrega el último inciso, al faltar la ratificación por inspector del trabajo, lo que fue subsanado con la ley mencionada.

### 3.2.2. Otras excepciones del artículo 464 CPC

#### 3.2.2.1. Excepción de finiquito

En cuanto al finiquito, que como hemos mencionado, es uno de los títulos ejecutivos que según el artículo 464 CT puede llevarse a ejecución, parece a lo menos curioso que no exista algo así como una “excepción de finiquito”<sup>83</sup>, que sea oponible en el caso en que se pretenda cobrar prestaciones que ya hayan sido pagadas. Con todo, puede pensarse que la norma del artículo 470 CT se refiere tácitamente al finiquito al exigir acompañar como fundamento de las excepciones “antecedentes escritos de debida consistencia”, en el cual cabe considerar al finiquito, por su naturaleza instrumental<sup>84</sup>.

En lugar de ello, aparentemente el legislador prefirió no confundir al instrumento físico del finiquito con las prestaciones que en él se contienen, para las cuales estarían contempladas cada una de las excepciones necesarias<sup>85</sup>.

#### 3.2.2.2. Excepción de incompetencia

---

<sup>82</sup> Tribunal Constitucional. 6 de mayo de 2019. (Requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad). Rol 7857-2019. Considerando 17.

<sup>83</sup> PALAVECINO, C. Op. cit.

<sup>84</sup> Ibid.

<sup>85</sup> A saber, la conciliación, remisión, pago, y en general, las contenidas en el artículo 464 CPC.

Aquella excepción dilatoria que persigue subsanar un vicio adjetivo, tal es, haberse presentado la demanda ejecutiva ante tribunal incompetente. Resulta incomprensible que haya espacio para que un procedimiento se substancie ante un tribunal distinto al que la ley prevea para la ejecución del título, y precisamente cabe pensar que, sin esta excepción de incompetencia, quedaría abierta la puerta para que el ejecutante pueda decidir a su conveniencia el tribunal ante el cual ejecutar el título.

Es frecuente el uso de esta excepción para los casos en que el título ejecutivo no cuente con una obligación determinada, y se alega la incompetencia del tribunal pues este solo puede conocer de la ejecución de títulos que cuenten con dicha característica (entre otras). Se alega entonces que deba tramitarse ante un tribunal declarativo previamente.

Cabría para el ejecutado solo confiar en que, en virtud del artículo 441 CPC, el juez de la causa realice un correcto análisis del título para efectos de corroborar el cumplimiento de los requisitos que la ley exige para su ejecución y que, en definitiva, sea realmente un título actualmente exigible en los términos del artículo 437 CPC, pues hay que recordar que no se puede oponer la excepción del artículo 464 n° 7 CPC que estaba destinada precisamente para controlar el cumplimiento de los requisitos para la ejecutividad del título.

### 3.2.2.3. Excepción de prescripción

Los autores coinciden en extrañar una excepción de prescripción<sup>86</sup> entre las que enumera el artículo 470 del Código del Trabajo. Y es que resulta imperioso alegar la circunstancia de que un título ya no pueda ser exigible por encontrarse prescrito, según lo exigen principios que tienden a entregar certeza jurídica al ejercicio de acciones.

La propia ley 17.322 en su artículo 31 bis trata sobre la prescripción en materias de su competencia al señalar: “La prescripción que extingue las acciones para el cobro de las cotizaciones de seguridad social, multas, reajustes e intereses, será de cinco años y se contará desde el término de los respectivos servicios”. Y además contempla la excepción de

---

<sup>86</sup> Véase *Manual de Juicio del Trabajo*. Academia judicial. p.145 de academia judicial y LANATA p. 246

prescripción en su artículo 5º, por lo que no vemos motivo en que en sede de ejecución de otros títulos ejecutivos laborales se ocupe un criterio distinto.

Aún con todo, el artículo 442 del Código de Procedimiento Civil señala que “El tribunal denegará la ejecución si el título presentado tiene más de tres años, contados desde que la obligación se haya hecho exigible; salvo que se compruebe la subsistencia de la acción ejecutiva por alguno de los medios que sirven para deducir esta acción en conformidad al artículo 434”. Por lo que nuevamente al ejecutante se le pide confiar en que el juez sea lo suficientemente diligente para percatarse sobre la actual exigibilidad del título sin la necesidad de que alguien alegue la prescripción de aquel.

#### 3.2.2.4. Excepción de litis pendencia

Queda la duda también acerca de qué ocurre con la excepción de litis pendencia, ciertamente su objetivo es “evitar que se dicten dos sentencias sobre la misma materia, que puedan ser contrapuestas”<sup>87</sup>, lo cual podría ocurrir pues ante la oposición del ejecutado mediante alguna de las excepciones que contempla el artículo 470 como el pago, podría un tribunal acceder a dicha excepción y otro no. Da a entender nuevamente que el ejecutante podría abrir más de un juicio ejecutivo con misma identidad sin que el ejecutado pueda defenderse de aquello.

#### 3.2.2.5. Excepción de cosa juzgada

La existencia de una excepción que controle la cosa juzgada parece ser de una obviedad básica, la cual por cierto el artículo 470 CT olvida. Con aquella se pretende evitar que un título pueda ser cobrado en reiteradas ocasiones o bien, pretender su cobro mediante procedimientos distintos. Así, un ejemplo sería que se rechace una demanda en sede declarativa mediante un cobro de prestaciones y una vez rechazada se vuelva a intentar una acción que pretenda el cobro de los mismos conceptos, pero en sede de ejecución laboral.

---

<sup>87</sup> HERRERA. Op. cit. p. 2535.



Formalmente es necesario para esta excepción la concurrencia de la triple identidad de cosa juzgada en vista de lo dispuesto por el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, en cuanto a la identidad legal de las personas, identidad de cosa pedida y la identidad en la causa de pedir.

Resulta que la imposibilidad de controlar la concurrencia de la triple identidad resulta ser contrario a principio de seguridad jurídica, del propio ejercicio de la jurisdicción, y contrario por supuesto a la buena fe que como principio general de derecho envuelve a todos los procedimientos.

### 3.2.3. Debido proceso e igualdad procesal.

En rango constitucional encontramos mención implícita del debido proceso en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la Republica, precisamente en su inciso quinto al exigir un proceso previo legalmente tramitado para alcanzar una sentencia. El justo y racional procedimiento como mandato al legislador es la fórmula que el constituyente eligió para entregar referencias sobre debido proceso, prefiriendo la nomenclatura genérica antes de especificar acerca de su contenido.

Luego a nivel convencional en tratados internacionales encontramos el contenido mínimo del debido proceso en el artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos (en adelante también CADH) sobre garantías judiciales, en el artículo 25 de la misma sobre protección judicial y en el artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de Naciones Unidas. Todos ellos integrándose en nuestra legislación por vía de lo dispuesto en el artículo 5 inciso 2 de la Constitución.

Así también la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha planteado que para que el proceso sea debido este debe considerar “las condiciones que debe de cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquellos cuyos derechos u obligaciones están bajo

consideración jurisdiccional”<sup>88</sup>. Explicitando además que la aplicación de tales condiciones no se reserva exclusivamente para asuntos criminales, sino también para otras materias como podrían ser causas civiles o laborales<sup>89</sup>.

Hablamos de una garantía implícita pues como se mencionó, su contenido no es rígido en nuestra Constitución, y existe un mandato al legislador para que formule las directrices que crea conveniente para la configuración de un debido proceso. En ello, al legislador se le permite crear diferencias entre los procedimientos en cuanto a las facultades y derechos de las partes, teniendo como límite la no arbitrariedad como fundamento de aquellas diferencias.

También se configurará un vicio de constitucionalidad cuando aquella decisión “exceda su ámbito de atribuciones, infringiendo los márgenes contemplados en el texto, principios o valores de la Carta Fundamental, o violente el proceso de formación de la ley, el Tribunal Constitucional puede intervenir para reparar los vicios de inconstitucionalidad”.<sup>90</sup>

En ello, y respetándose los límites expuestos, puede entonces el legislador crear procedimientos configurados a partir del tipo de crédito que se trate de ejecutar, lo que respondería a la justificación racional exigida a la decisión del legislador. Hablamos entonces, nuevamente sobre la naturaleza alimentaria del crédito como justificante.

En primer lugar, desde lo general, cabe plantearse algunas cuestiones sobre el debido proceso. Lo cierto es que, desde un punto de vista procesal, encontramos que el debido proceso alcanza el resguardo de los procedimientos, de las formas. Ello es relevante pues justamente son normas procedimentales las que en este caso impedirían al ejecutado actuar en los términos de un debido proceso.

---

<sup>88</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva OC/16/99, del 01 de octubre de 1999.

<sup>89</sup> Así en sentencia de la CIDH, Caso del tribunal Constitucional, sentencia 31 de enero de 2001, Serie C n° 71 párrafo 70: Caso Paniagua Morales y otros (Panel Blanca). Sentencia 8 de mayo de 1998. Serie C N° 37, párrafo 149. Indica “el elenco de garantías mínimas establecidas en el numeral 2 del mismo precepto se aplica también a esos órdenes y, por ende, en ese tipo de materias el individuo tiene también el derecho, en general, al debido proceso que se aplica en materia penal”.

<sup>90</sup> Tribunal Constitucional. Rol N° 1217 de 31 de enero de 2009. Considerandos 6-12.; En el mismo sentido, STC 4914. c. 20, STC 5911. cc. 11 y 13.

Lo cierto es que al hablar de un debido proceso procedimental, estamos hablando de “aquella garantía referida a la necesidad de que la jurisdicción se ejerza por medio de un proceso justo, en que se respeten condiciones procesales mínimas que permitan a ambas partes del litigio actuar en pie de igualdad ante un tribunal imparcial”<sup>91</sup>. Y en esta forma del debido proceso se ubican algunos mínimos como el emplazamiento, el derecho a defensa letrada, la bilateralidad y el principio de contradicción<sup>92</sup>, entre otros.

Y además, esta dimensión de debido proceso se encuentra ligada muy estrechamente con la igualdad dentro del proceso. La igualdad que debe existir entre las partes que litigan, en este caso ejecutante de otro título ejecutivo laboral y el ejecutado.

Cabe señalar que el principio de igualdad en el proceso es “una proyección en el ámbito infraconstitucional del principio general de igualdad ante la ley, reconocido en la Constitución (Art. 19 N° 2 de la Constitución Política de la República), y que forma parte de la cláusula del justo y racional procedimiento”<sup>93</sup>, que como mencionamos, es la forma de debido proceso que adopta nuestra carta fundamental.

Así debemos identificar la igualdad de armas, dentro del principio de igualdad, es decir, “la obligación del legislador de colocar a las partes del proceso en una posición de paridad, asegurándole un mismo tratamiento normativo y la titularidad de poderes, deberes y facultades simétricamente iguales y mutuamente relacionadas”<sup>94</sup>.

Es reconocible que la naturaleza del procedimiento y lo que se disputa justifica frecuentemente la disparidad que se crea mediante la configuración de excepciones del artículo 470 CT. Pero resulta gravoso que un título ejecutivo laboral que pudiera ser falseado o alterado con facilidad pueda llevarse a efecto a un tribunal, sin que se permita que el

---

<sup>91</sup> BALIC NORAMBUENA, Cristóbal. 2015. *Facultades probatorias del juez laboral: análisis de la interrogación oficiosa de testigos en relación al debido proceso*. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Santiago. Universidad de Chile, Facultad de Derecho. p. 24.

<sup>92</sup> NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto. 2010. *Derechos Fundamentales y Garantías Constitucionales*. Tomo II. Editorial Librotecnia. Santiago. Chile. p. 264.

<sup>93</sup> HUNTER AMPUERO, Iván. 2011. “La iniciativa probatoria del juez y la igualdad de armas en el proyecto de Código Procesal Civil”. *Revista Ius et Praxis*. Año 17 (2). Talca. Chile. p. 55.

<sup>94</sup> ANDOLINA, Italo; VIGNERA, Giuseppe. (1997). *I fondamento Costituzionali della giustizia civile. il modello Costituzionale del Processo Civile italiano*. Editorial Giappicchelli, Torino. Italia. p. 113.

ejecutado se defienda con las excepciones que comprendan una posibilidad de control sobre él.

Pero, ¿qué tipo de igualdad se podría pretender? evidentemente una distinta a la que puede exigirse en un procedimiento de ejecución de una sentencia laboral, porque como ya fue explicado en puntos anteriores de este trabajo, en la generación de ciertos títulos ejecutivos laborales no existe oportunidad lata de discusión y de realizar alegaciones por parte del ejecutado, por lo que la igualdad en este otro procedimiento solamente estaría proporcionada por la existencia de un catálogo de excepciones como el que propone el artículo 464 del CPC y no el reducido que contiene el Código del Trabajo.

Podemos entender manifestaciones de igualdad en dos sentidos. En primer término indicando que una acción tiene que tener como correlativo una instancia de defensa o excepción idónea, esta vez atendiendo las circunstancias de formación de los títulos ejecutivos laborales, que exigen la existencia de una amplia posibilidad de oposición de excepciones.

Luego un segundo sentido de igualdad es la que existiría entre el ejecutado civil y el ejecutado laboral. Para esto se sostiene que a partir de la garantía de igualdad ante la ley del artículo 19 n° 3 inciso primero CPR se exige una igual protección en el ejercicio de los derechos de las personas (o del ejecutado en este caso).

En ello cabría evaluar entonces las razones que existen para invocar esta diferencia por parte del legislador en términos de arbitrariedad, justicia y racionalidad. Y sostenemos que, si bien a priori podría aparecer nuevamente el principio protector como elemento de justificación suficiente, el legislador hierra al hacer equivalente las situaciones de ejecución de sentencias laborales con las de otros títulos, produciendo una ventaja abusiva para el ejecutante.

Los ejecutados de ambos procedimientos precisan de medios distintos para ver satisfecha la garantía de su derecho a defensa. No es posible sostener de manera razonable otra cosa que no aluda a un descuido del legislador en esta materia.

Así es como se perfila la cara más problemática de este asunto, la tensión que se produce entre la eficacia, propuesta por el principio protector, y la garantía, que se propone desde el punto de vista de los derechos del ejecutado. Y porque además los principios de los cuales hablamos se encuentran doblemente subordinados, primero, como se mencionó, al principio pro operario y luego, a la forma ejecutiva del procedimiento.

### 3.2.3. Las excepciones, derecho a defensa y bilateralidad.

Las excepciones hay que entenderlas como un medio o una posibilidad de defensa, es decir, una alternativa dentro del concepto amplio de defensa, por lo cual, no debe considerarse que con las excepciones se agotan las posibilidades de defensa del ejecutado. Así, defensa hay que entenderla como “todo acto, argumento o alegación encaminados a poner trabas a la demanda, a impedir que prospere y a obtener su rechazo definitivo”<sup>95</sup>.

En esto la discusión se dirige a dilucidar si es que la privación de oponer ciertas excepciones vulnera o no la posibilidad de una defensa eficaz del ejecutado, pues como dijimos, existen otras formas o manifestaciones de defensa las cuales podrían ser suficientes para garantizarle al ejecutado un derecho a defensa eficaz, lo que a nuestro juicio no sucede, porque en estas condiciones, en las que se pueden producir estos títulos, se requiere de una protección mayor que la que requiere el ejecutado en sentencias laborales, cuya situación es distinta, y a quien le bastaría otras formas menos intensas de defensa. Esta protección mayor se logra garantizar mediante la disposición del régimen del artículo 464 CPC, es decir, con el catálogo completo de excepciones.

Por otro lado, y teniendo en consideración la pretensión del legislador al reducir el número de excepciones, en aras de otorgar celeridad al proceso de ejecución por el carácter alimentario del crédito, nos preguntamos si es que el legislador pudo haber optado por otras herramientas o medios para llegar a ese fin, sin la necesidad de recurrir a la reducción del número de excepciones a oponer y la respuesta sería afirmativa.

---

<sup>95</sup> HERRERA. Op. cit. p. 2521.

Y es que en el propio mensaje del proyecto de ley constan aquellos otros medios que se estiman suficientes para brindar celeridad a la ejecución: “disponer plazos brevísimos, se eliminan trámites propios del ordenamiento común, se evitan incidencias innecesarias; y por otra, se otorgan mayores facultades, tanto a los jueces como a los funcionarios auxiliares de la administración de justicia en el cumplimiento de las sentencias o en la ejecución de los títulos ejecutivos laborales. Se conciben actuaciones de oficio del tribunal, entre las que cabe destacar la iniciativa en el inicio de la ejecución de la sentencia, la liquidación del crédito, se limitan las excepciones que puede oponer el ejecutado, y se faculta al acreedor para intervenir en la subasta haciéndose pago del crédito con los bienes, lo que evitará su remate a vil precio”.<sup>96</sup>

Entonces evaluado lo anterior, podemos sostener de manera razonable que existe además de la limitación de excepciones, muchas otras fórmulas que el legislador considera con la misma finalidad y que son suficientes para garantizar una ejecución simple, y sin afectar a los derechos de la parte ejecutada.

El derecho a defensa por su parte, cuyo desarrollo es esencialmente doctrinal y convencional, se encuentra consagrado en su cara técnica en la Constitución Política de la República en su artículo 19 n° 3 inciso segundo. Y por otro lado, su cara material incluye la “posibilidad de un juicio contradictorio en el que las partes pueden hacer valer sus derechos o intereses legítimos”<sup>97</sup>. Y todo lo anterior es elemento fundamental del justo y debido proceso, perteneciendo a las más antiguas tradiciones de la justicia y del derecho.

Cabe también considerar en la sustancia del derecho a defensa material el derecho a ser oído y a intervenir en juicio<sup>98</sup>, justificándose en que los efectos producidos por la sentencia que finalmente se genere en el proceso serán sobre el patrimonio del enjuiciado.

---

<sup>96</sup> CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley 20.087. p. 46.

<sup>97</sup> NOGUEIRA (2010). Op. cit. p. 299.

<sup>98</sup> NOGUEIRA (2010). Op. cit. 300.

Relacionado con los imperativos del justo y racional procedimiento, está que “el legislador esté obligado a permitir que toda parte o persona interesada en un proceso cuente con medios apropiados de defensa que le permitan oportuna y eficazmente presentar sus pretensiones, discutir las de la otra parte, presentar pruebas e impugnar las que otros presenten, de modo que, si aquéllas logran provocar la convicción suficiente, permitan el reconocimiento de sus derechos, el restablecimiento de los mismos o la satisfacción que, según el caso, proceda, excluyéndose, en cambio, todo procedimiento que no permita a una persona hacer valer sus alegaciones o defensas o las restrinja de tal forma que la coloque en una situación de indefensión o inferioridad”<sup>99</sup>.

El derecho a la defensa jurídica se proyecta formalmente como “principio de contradicción de los actos procesales”<sup>100</sup>. Ello es importante rescatar pues es justamente una limitación a la posibilidad de contradicción la que genera el problema que estamos describiendo. Implica entonces el derecho a contradecir las alegaciones que se formulan en contra del demandado, y en este caso, ejecutado, con el propósito de desvirtuar la acción ejecutiva que se formula en su contra.

Luego, también respecto a la defensa contradictoria de las partes en un proceso, cabe enunciar que se erige de otros principios como la bilateralidad de la audiencia y el principio de contradicción. Ciertamente se concretiza mediante la oportunidad para alegar y probar derechos e intereses<sup>101</sup>, que resulta como corolario de la actividad de cargo de la contraparte y que se expresa en palabras del Tribunal Constitucional en que el tribunal sea “comprensivo del conocimiento oportuno de la acción, el derecho a formular las defensas y de rendir y controvertir las pruebas”<sup>102</sup>.

“Así un órgano judicial que no permite a una parte en el curso de un proceso alegar lo que crea oportuno en su defensa o replicar dialécticamente las posiciones contrarias, en los

---

<sup>99</sup> Tribunal Constitucional. Rol N° 1411-09 de 7 de septiembre de 2010. C.7. En mismo sentido: STC 1535-09 c. 18; STC 1994-11 c. 24; STC 2053-11 c. 22; STC 2166-12 c. 22; STC 2546-13 c. 7; STC 2628-14 c. 6,

<sup>100</sup> ETO CRUZ, Gerardo. (2011). *El desarrollo del Derecho Procesal Constitucional a partir de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano*. Cuarta Edición. Editorial ADRUS. Lima. Perú. p. 288.

<sup>101</sup> NOGUEIRA (2010). Op. cit. p. 301

<sup>102</sup> Tribunal Constitucional. Rol N° 1202-08 de 10 de marzo de 2009. c. 5. STC 1239-08 c. 5, STC 1994-11 c. 27, STC 2002-11 c. 5, STC 2053-11 c. 25,

términos considerados por la norma procesal, viola el principio de contradicción y, con ello, incurre en denegación de tutela de jurisdiccional y derecho a defensa”<sup>103</sup>.

En ello existe jurisprudencia emblemática del Tribunal Constitucional<sup>104</sup>, al señalar, respecto de la bilateralidad de la audiencia, que solamente esta podría ser mermada excepcionalmente cuando medie una “urgente necesidad de adoptar prontamente providencias cuya dilación podría acarrear graves consecuencias”. Para lo cual habría que identificar si la naturaleza del crédito efectivamente se erigirá per se como suficiente merecedor de urgencia en todos los casos, lo que parece excesivo.

Y si bien, al hablar del desarrollo de la defensa estamos ante una garantía procesal, es decir, una que puede admitir ciertas limitaciones en materias no criminales<sup>105</sup>, no podemos entender otra cosa que una vulneración al justo y racional procedimiento cuando se ocupen fórmulas unilaterales de manera tan absolutas, explicado en que si el legislador ocupa el mandamiento de ejecución como inicio del procedimiento ejecutivo civil (lo cual es unilateral) luego existiría la necesidad de restablecer la bilateralidad<sup>106</sup> para un acabado respeto del debido proceso, en este caso mediante la posibilidad efectiva de defensa ante un título creado sin garantías de justicia.

Ello considerando que la imposibilidad de oponer de excepciones pertinentes y sustanciales para la resolución del juicio ejecutivo en su contra generaría indefensión, pues existiría privación de demostrar los derechos que le asisten. Esto es relevante para una posible conclusión de la problemática pues en principio la solución vendría –a priori- dada por una cuestión de lege deferenda y no por un esfuerzo interpretativo.

---

<sup>103</sup> NOGUEIRA (2010). Op. cit. p. 301.

<sup>104</sup> Tribunal Constitucional. 30 de abril de 2002. (sobre proyecto de la ley adecuadora de la reforma procesal penal) ROL 349. Y STC rol 389 de 28 de octubre de 2003 sobre el proyecto de ley que crea la unidad de análisis financiero.

<sup>105</sup> FERRAJOLI, LUIGI. 1995. *Derecho y razón. Teoría del garantismo penal*. Editorial Trotta. Madrid. España. pp. 539-540.

<sup>106</sup> FERNANDOIS VOHRINGER, A. *Debido Proceso y bilateralidad de la audiencia: ¿Rigurosidad o Flexibilidad?* [en línea] [http://www.fermandois.cl/publicaciones/arturo-fermandois/derechos-constitucionales/2009\\_%20Debido%20Proceso%20y%20Bilateralidad%20de%20la%20Audiencia.pdf](http://www.fermandois.cl/publicaciones/arturo-fermandois/derechos-constitucionales/2009_%20Debido%20Proceso%20y%20Bilateralidad%20de%20la%20Audiencia.pdf). [consulta: 26 de abril de 2023]



A mayor abundamiento la indefensión es producida cuando se está ante una limitación o privación de los medios de defensa, cuando existe una indebida actuación de los tribunales o interpretación de los principios de contradicción o de igualdad<sup>107</sup>. Y en definitiva hay que considerar que la “aptitud material para impedir la indefensión se ha de consumir procesalmente para que el principio contradictorio esté permanentemente desarrollando la igualdad de armas”<sup>108</sup>.

Luego habría que considerar que el legislador incurre en la vulneración del derecho a defensa del ejecutado al aplicar una desequilibrada protección de las partes, justificándose en la desigualdad material entre ellas en el proceso laboral, pero excediéndose en esta búsqueda de “igualdad”. Se explica esta conjugación al señalar que “el derecho a la defensa jurídica tiene una relación sustancial con el de igual protección de la ley en términos tales que viene a precisar el sentido y alcance de la protección que el legislador debe otorgar al ejercicio de los derechos de las personas referida al ámbito específico de la defensa jurídica de ellas ante la autoridad correspondiente”<sup>109</sup>.

Ahora bien, también se señala que este principio admite gradualidad, atendiendo también a la etapa procesal y la naturaleza del procedimiento, lo que nos podría llevar a pensar que debiese atenuarse en una etapa ejecutiva. Pero nuevamente la unilateralidad con la que legítimamente se pueda dotar a un juicio ejecutivo debe compensarse por “la racionalidad que debe tener el procedimiento y con la preparación del juez ante el cual se tramita el proceso”<sup>110</sup>. A lo que consideramos que la racionalidad exigiría posibilidad de defensa ante la ejecución de otros títulos ejecutivos.

A mayor abundamiento el Tribunal Constitucional ha explicitado que la naturaleza ejecutiva de un procedimiento no lo exime de cumplir con las reglas exigidas por el debido proceso<sup>111</sup>. Y aunque, si bien incluso puede no contemplar la necesidad de una impugnación

---

<sup>107</sup> GARCIA y CONTRERAS. Op. cit. p. 262.

<sup>108</sup> Ibid. p. 263.

<sup>109</sup> Tribunal Constitucional. Rol N° 1001-18 de 29 de enero de 2008. Rol No 1001. Considerando 19.

<sup>110</sup> COLOMBO CAMPBELL, Juan. 2006. *El debido proceso constitucional*. Cuadernos del Tribunal Constitucional. N° 32. p. 92

<sup>111</sup> Tribunal Constitucional. Rol 1701-14 de 01 de septiembre de 2015. Considerando 14.

lata, creemos que esta posibilidad reducida de ejercer defensa debe ser idónea al efecto, y ello contempla la posibilidad de alegar, por lo menos, la falsedad o la falta de requisitos para el mérito ejecutivo de aquellos, pues de lo contrario la defensa solo sería ilusoria.

En el proceso se deben observar todas las formalidades que “sirvan para proteger, asegurar o hacer valer la titularidad o el ejercicio de un derecho”, es decir, las “condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquéllos cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial”<sup>112</sup>.

Es necesario recordar que la Convención Americana de Derechos Humanos contempla el derecho a ser oído con las debidas garantías en el artículo 8 n° 1 sobre Garantías Judiciales, el cual hace extensible dicha garantía no solo a acusados en materia criminal, sino que también en la determinación de derechos y obligaciones de orden laboral y otras materias.

Así también al hablar del derecho a ser oído se entiende, según Couture que “en todo proceso jurisdiccional debe existir bilateralidad de la audiencia, con garantía de ser escuchadas ambas partes y con posibilidades eficaces de probar la verdad de sus proposiciones de hecho”<sup>113</sup>.

Luego también las garantías judiciales debemos vincularlas –en su sentido estricto- a “todos los medios procesales necesarios para hacer efectivos la titularidad del goce de un derecho”<sup>114</sup>. Y el ser oído con las debidas garantías en la jurisprudencia internacional se ha interpretado en el sentido de “exigir la observancia de la publicidad, la igualdad de armas, el respeto del juicio contradictorio, la exclusión de la agravación de oficio de las condenas y procedimientos judiciales ágiles”<sup>115</sup>.

---

<sup>112</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. 23 de junio de 2005. Serie C N°128. Caso Lori Berenson Mejía Vs. Perú. Demanda de Interpretación de la Sentencia de Fondo y Reparaciones y Costas. párr. 132. Citando Caso Herrera Ulloa, párr. 147; Caso Maritza Urrutia, párr. 118; y Caso Myrna Mack Chang, párr. 202.

<sup>113</sup> COUTURE, Eduardo. 1958. *Fundamentos de Derecho Procesal Civil*. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina. p. 42

<sup>114</sup> MEDINA QUIROGA, Cecilia. 2012. “Alcance del “Debido Proceso” y de las denominadas “garantías judiciales” a la luz del derecho internacional de derechos humanos”. En: informe en Derecho para la Defensoría Penal Pública. p. 9.

<sup>115</sup> Comité de Derechos Humanos, Caso Morael c. Francia, párr. 9.3 (1989). Ver también NOWAK, supra nota 1, p. 247.

## CAPÍTULO IV: LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

El Tribunal Constitucional también ha compartido su criterio en la presente discusión mediante el conocimiento y fallo de distintas acciones que pretenden la declaración de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de la norma del inciso primero del artículo 470 del Código del Trabajo. En este sentido es que en múltiples fallos se ha resuelto acoger los recursos presentados<sup>116</sup>, mientras que en otros se ha estimado su rechazo<sup>117</sup>. Es así como también en esta sede es que existe un criterio vacilante, que no ha logrado encontrar uniformidad, quizás dejando entrever la dificultad que el precepto representa para efectos de lograr por vía de interpretación una respuesta única y sostenida en el tiempo. Revisaremos en primer término, de manera tabulada, los presupuestos que sirven de base a cada requerimiento, y luego explicaremos cuáles son los principales argumentos de cada posición, analizando el criterio aplicado respecto a los derechos fundamentales que se suponen vulnerados.

### 4.1. Sentencias que acogen los requerimientos.

#### 4.1.1. Datos sobre cada requerimiento en particular.

	<b>Preceptos constitucionales que se pretenden vulnerados</b>	<b>Título ejecutivo invocado para la ejecución</b>	<b>Excepción que se pretende oponer</b>
STC 3005-16	Artículo 19 N° 2 Artículo 19 N° 3 Artículo N° 76	Acta de comparendo de conciliación ante Dirección del Trabajo.	Falta de requisitos para el mérito ejecutivo; Cosa juzgada

<sup>116</sup> En este sentido las sentencias Roles 3005-16, 3222-16, 7352-19, 7368-19, 7369-19, 7370-19, 7371-19, 7750-19, 7857-19, 9184-20, 9904-20, 10.583-21, 10.786-21, 10.825-21, 12.063-21.

<sup>117</sup> En este otro sentido las sentencias Roles 3121-16, 4654-18, 4914-18, 5020-18, 5214-18, 5367-18, 6025-19, 6035-19, 6419-19, 7889-19, 8422-20, 8508-20, 8580-20, 8678-20-20, 9276-20, 9359-20, 9856-20, 9885-20, 12.127-21

STC 3222-16	Artículo 19 N° 2 Artículo 19 N° 3	Contrato colectivo	Falta de requisitos para el mérito ejecutivo
STC 7352-19	Artículo 19 N° 2 Artículo 19 N° 3 Artículo N° 24	Carta de aviso de término de contrato	Falsedad del título; Falta de requisitos para el mérito ejecutivo
STC 7368-19; 7369-19; 7370-19; 7371-19 y 7750-19	Artículo 19 N° 2 Artículo 19 N° 3, incisos primero, segundo y sexto Artículo N° 24	Contrato colectivo	Alteración de la base de cálculo; Falta de requisitos para el mérito ejecutivo; Inexistencia del título; Falta de exigibilidad de la obligación
STC 7857-19	Artículo 19 N° 3, incisos primero, segundo y sexto Artículo N° 26	Carta de aviso de término de contrato	Falta de alguno de los requisitos para el mérito ejecutivo; Falsedad del título; Exceso de avalúo
STC 9184-20	Artículo 19 N° 3, incisos primero, segundo y sexto Artículo N° 24 Artículo N° 76	Carta de despido.	Prescripción.

STC 9904-20	Artículo 19 N° 2 Artículo 19 N° 3, incisos primero, segundo y sexto Artículo N° 76	Carta de despido	Cosa juzgada; Prescripción
STC 10583-21	Artículo 19 N° 3	Carta de despido	Exceso de avalúo; Falsedad del título; Falta de requisitos para el mérito ejecutivo
STC 10825-21	Artículo 19 N° 2 Artículo 19 N° 3, incisos primero, segundo y sexto Artículo N° 24	Carta de despido	Falta de requisitos para el mérito ejecutivo; Compensación
STC 10786-21	Artículo 19 N° 3	Carta de despido	Falsedad de título; Falta de requisitos para el mérito ejecutivo

#### 4.1.2. Argumentos para acoger los requerimientos.

##### 4.1.2.1. Derecho a defensa.

El Tribunal Constitucional razona desde la base de este importante derecho constitucional que envuelve al proceso. Así resulta ser pertinente el examen del derecho a defensa en clave constitucional, proponiendo que la forma de impugnar el mandamiento en un juicio ejecutivo es mediante la oposición a él, lo que también implica una oposición al título pues el mandamiento se funda en él.

Es elemental conocer por qué razón el tribunal plantea dicho asunto, y es que entiende que aún siendo un procedimiento de ejecución que tiene el carácter de concentrado, en el que se pretende evitar dilaciones, se puede incluir posibilidades de debate, de defensa en que se pueda plantear discusión sobre las excepciones y con ello el tribunal acceder a una fase cognitiva dentro de la ejecución, por así mandarlo una debida correspondencia del debido proceso.

A mayor abundamiento, el debido proceso implica la posibilidad de oponer -en la forma más amplia posible- todas las excepciones, defensas y alegaciones. Por eso es que el reducir la cantidad de excepciones al acotado número de ellas que contempla el artículo 470 CT sería contrario a un procedimiento racional, mermando la bilateralidad de la audiencia.

Que la forma jurídica por la que optó el legislador laboral al reducir notablemente las excepciones, solo limita la discusión a la extinción de la obligación, excluyendo importantes formas de contradecir la pretensión del ejecutante, creando una situación de desequilibrio tal, que inevitablemente provoca la indefensión del ejecutado.

Por todo ello, es que cabe considerar que la idea de reabrir una instancia cognitiva o de discusión en el procedimiento de ejecución no es contraria per se al propósito ejecutivo del procedimiento, sino que es considerada como forma de tutelar los derechos fundamentales en cualquiera de los procedimientos de que se trate, lo cual no puede ser evitado a pretexto de preferirse créditos de alguna naturaleza específica. Y ello no resulta difícil de comprender, cuando observamos que el propio crédito que se pretende ejecutar podría estar fundado en un título que adolece de importantes vicios que exigen ser controlados.

#### 4.1.2.2. Historia de la ley 20.087.

Importantes consideraciones se hacen respecto a la historia de la ley 20.087 que contiene la reforma laboral sustituyendo el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo, específicamente en lo que dice relación con el mensaje del proyecto. En él se observan los argumentos sostenidos para la reducción del número de excepciones

que finalmente se consolidan en el artículo 470 del Código del Trabajo. Plasmándose la idea de contemplar plazos brevísimos, eliminar trámites, evitar incidencias innecesarias, además de la referida reducción de excepciones del ejecutado, todo con intención de dar rápida satisfacción al crédito laboral por ser este de una naturaleza especial de carácter alimentaria.

El Tribunal Constitucional señala que siendo loable el propósito del legislador en cuanto a perseguir un expedito acceso al crédito, no se estudió con especial detención la posible afectación de garantías constitucionales en las que se incurre, especialmente en lo que respecta al derecho a defensa.

Se plantea que la especial consideración irrestricta del principio pro operario llevó al legislador a optar sin matices por un procedimiento expedito y sin apertura de nuevas discusiones, reparando el Tribunal Constitucional que dicha pretensión no puede implicar a la vez una vulneración del derecho a defensa del ejecutado. Por lo demás, el tribunal se vería obstaculizado en el conocimiento del asunto cuya discusión se pretende, más aún si la excepción de que se trata guarda relación con la seguridad jurídica o la ineptitud para llevarse el título a ejecución, lo que se traduce en la carencia de argumentos racionales para la limitación de los medios de defensa apropiados, estimando en definitiva que el precepto en cuestión vulnera al debido proceso.

#### 4.1.2.3. Principio formativo de bilateralidad de la audiencia y tutela judicial efectiva.

Que al tenor de lo dispuesto por el artículo 425 del Código del Trabajo, uno de los principios que informan y que deben imperar en los procedimientos laborales es precisamente la bilateralidad de la audiencia, la que encuentra cercana relación con la necesidad de que el tribunal pueda conocer plenamente las alegaciones y defensas de las partes.

Por su parte, el derecho a tutela judicial efectiva implica un acceso efectivo a la jurisdicción, importando que se disponga de medios adecuados para la cautela legal de los derechos. Así, sin la posibilidad de plantear las excepciones que puedan resultar pertinentes entonces se estaría privando al tribunal de entregar un pronunciamiento sobre el fondo, lo

cual hace incurrir al precepto en inconstitucionalidad. Por cierto que además, desde una mirada global, se impide al ejecutado, el libre acceso a los tribunales de justicia, existiendo un interés legítimo que comprende el derecho a la obtención de justicia.

A mayor abundamiento, cabe destacar un conjunto de sentencias que marcan una tendencia en cuanto a acoger el requerimiento de inaplicabilidad cuando se está ante la ejecución de una carta de despido. En este sentido podemos identificar principalmente las sentencias roles 9184-20, 9904-21, 10583-21, 10825-21 y 10786-21. En todas aquellas se ejecuta la carta de despido en correspondencia a lo señalado por el artículo 169 del Código del Trabajo que entrega mérito ejecutivo a esta. En algunas se opone la excepción de prescripción en relación a lo dispuesto por el artículo 510 del Código del Trabajo y el plazo de 6 meses que impone para aquellas acciones que contiene el Código del ramo.

El razonamiento del tribunal para acoger el requerimiento orbita en argumentaciones generales y desarrolladas en sentencias anteriores sobre la vulneración al derecho de tutela judicial efectiva, la falta a un proceso contradictorio en cuanto a la bilateralidad de la audiencia. Otra excepción importante opuesta respecto a la ejecución de este título ejecutivo es la falta de uno de los requisitos o condiciones que la ley establece para el mérito ejecutivo del título, o bien, la excepción de compensación, cuando existen préstamos otorgados por los empleadores hacia el trabajador que comúnmente son descontadas de su liquidación de remuneraciones.

Ante aquellas, nuevamente resulta ser el análisis del derecho a la tutela judicial efectiva el determinante para arribar a la decisión que acoge el requerimiento, en orden de considerar la posibilidad de controvertir todas las acciones y excepciones que se deducen en contra. Resulta ser claro pues, que ante una carta de despido exista mayor necesidad de satisfacción del derecho a poder oponer excepciones y, en definitiva, a discutir sobre el fondo de lo que se pretende, por las razones planteadas.



4.1.2.4. Especiales atenciones respecto a la excepción de falta de alguno de los requisitos o condiciones establecidos por las leyes para que el título en que se fundamenta la demanda tenga fuerza ejecutiva.

El tribunal constitucional se detiene en resaltar la importancia de esta excepción pues permite al juez controlar si es que concurren los requisitos de fondo para la procedencia de la acción ejecutiva. Así, impedir controvertir el mérito ejecutivo del título, produce una grave indefensión en el demandado comprometiendo el derecho a ser oído, y con ello el derecho a defensa del propio ejecutado.

Claro es respecto al argumento del debido proceso, las consideraciones especiales del Ministro Iván Aróstica en STC 3005-16, que está por acoger el requerimiento considerando que se vulnera el derecho a defensa puesto que, sin perjuicio de demás fundamentos que exponen los demás ministros, considera particularmente inaplicable por inconstitucional el precepto pues obsta la posibilidad de oponer la excepción del artículo 464 N° 7 del Código de Procedimiento Civil, es decir, la falta de alguno de los requisitos o condiciones establecidos por las leyes para que dicho título tenga fuerza ejecutiva, sea absolutamente, sea con relación al demandado. Esto en consideración de que tras la reforma laboral existe la posibilidad de que las actas levantadas por inspectores del trabajo puedan tener mérito ejecutivo en cuanto alguna de las partes haya realizado algún reconocimiento de una deuda laboral o previsional.

En ese sentido resulta que lo afirmado por el ministro de fe, tiene una presunción de veracidad, pero que puede ser desmentido por quien resulte afectado por tal declaración. En ese sentido es que la excepción mencionada resulta ser el único mecanismo procesal para oponer defensa, que no estaría disponible para el empleador al ser ejecutado en un procedimiento por la restricción de la norma del 470 del Código del Trabajo. Ni siquiera el juez laboral tiene obligación de verificar el título, generándose una situación mayor de indefensión.

#### 4.1.2.5. Respecto a la excepción de cosa juzgada.

La excepción de cosa juzgada reviste especial importancia en criterio del Tribunal Constitucional pues se perfila como una institución que dota de un mínimo de certeza y seguridad a las relaciones jurídicas. Por ello, con el solo hecho de impedir la discusión respecto a tal excepción, produce una indefensión que deriva en inevitable inconstitucionalidad.

Importante respecto a esta excepción es lo dispuesto por el artículo 76 de la Constitución Política de la República, pues existe una prohibición de hacer revivir procesos fenecidos, lo que importa una aplicación transversal de la institución de cosa juzgada. Así difícilmente podría entenderse que aquella pueda matizarse según el procedimiento de que se trate, pues el injusto de su inobservancia es de misma dimensión si se tratara de un juicio de lato conocimiento, como de un juicio ejecutivo, pues se llegaría a mismos resultados repudiados por el Derecho.

#### 4.2. Sentencias que rechazan los requerimientos.

##### 4.2.1. Datos sobre cada acción en particular.

	<b>Preceptos constitucionales que se pretenden vulnerados</b>	<b>Título ejecutivo invocado para la ejecución</b>	<b>Excepción que se pretende oponer</b>
STC 3121-16	Artículo 19 N° 2 Artículo 19 N° 3, Artículo N° 26	Sentencia	Remisión de la deuda; Prescripción
STC 4654-18	Artículo 19 N° 2 Artículo 19 N° 3 Artículo N° 24	Conciliación (acta)	Prescripción
	Artículo 19 N° 2		

STC 4914-18	Artículo 19 N° 3 Artículo N° 26	Sentencia	Compensación
STC 5020-18	Artículo 19 N° 3 Artículo N° 26	Sentencia	Compensación
STC 5214-18	Artículo 19 N° 3.	Conciliación (acta)	Falta de alguno de los requisitos para el mérito ejecutivo
STC 5367-18	Artículo 19 N° 3 Artículo 19 N° 24 Artículo 19 N° 26	Carta de término de contrato de trabajo	Prescripción
STC 6025-19	Artículo 6 Artículo 7 Artículo 19 N° 6 Artículo 38 inciso segundo Artículo 76	Sentencia	Incompetencia
STC 6035-19	Artículo 6 Artículo 7 Artículo 19 N° 6 Artículo 38 inciso segundo Artículo 76	Sentencia	Incompetencia
STC 6419-19	Artículo 19 N° 2 Artículo 19 N° 3 Artículo 19 N° 26	Documento sin solemnidad legal	Falta de alguno de los requisitos para el mérito ejecutivo e incompetencia
STC 7889-19	Artículo 19 N° 2 Artículo 19 N° 3 Artículo 19 N° 26	Conciliación (acta)	Compensación
STC 8678-20	Artículo 19 N° 2		Falta de alguno de los requisitos para el

	Artículo 19 N° 3 Artículo 19 N° 26	Finiquito	mérito ejecutivo e incompetencia; Incompetencia; Finiquito
STC 8422-20	Artículo 19 N° 2 Artículo 19 N° 3	Sentencia	No opuso excepciones
STC 8508-20	Artículo N° 6 Artículo 19 N° 2 Artículo 19 N° 3 Artículo N° 24 Artículo 19 N° 26	Sentencia	Incompetencia
STC 8580-20	Artículo 19 N° 2 Artículo 19 N° 3 Artículo 19 N° 26	Sentencia	Compensación
STC 9276-20	Artículo 19 N° 2 Artículo 19 N° 3 Artículo 19 N° 24	Sentencia	Falta de alguno de los requisitos para el mérito ejecutivo
STC 9359-20	Artículo 19 N° 2 Artículo 19 N° 3 Artículo 19 N° 26	Sentencia	Falta de alguno de los requisitos para el mérito ejecutivo
STC 9856-20	Artículo 19 N° 2 Artículo 19 N° 3 incisos primero, segundo y sexto Artículo 19 N° 24 Artículo 19 N° 26	Sentencia	Falta de alguno de los requisitos para el mérito ejecutivo. Incompetencia
STC 9885-20	Artículo 19 N° 2		Falta de alguno de los requisitos para el

	Artículo 19 N° 3 incisos primero, segundo y sexto	Sentencia	mérito ejecutivo. Incompetencia; Nulidad de la obligación
STC 12063-21	Artículo 19 N° 2 Artículo 19 N° 3 Artículo 19 N° 26	Sentencia	Compensación
STC 12127-21	Artículo 19 N° 3	Sentencia	Prescripción.

#### 4.2.2. Argumentos para rechazar los requerimientos.

##### 4.2.2.1. Facultad que tiene el legislador para definir la forma de los procedimientos y los principios que lo subyacen.

Los votos que permanentemente están por rechazar los requerimientos cuestionan la competencia que tiene el Excelentísimo Tribunal Constitucional para pronunciarse sobre la limitación de excepciones, pues entiende que la configuración establecida en el artículo 470 del Código del Trabajo es propia de la tarea legislativa y que por lo tanto no procede interceder en su aplicación por vía de la inaplicabilidad por inconstitucionalidad, pues importa cuestionar la decisión del legislador que ha sido válidamente plasmada. Por ello no resulta procedente la creación, en sede constitucional, de una nueva excepción que no fue considerada por el legislador, lo que escaparía del rol de una acción de inaplicabilidad, pues se posicionaría como una especie de colegislador.

Así, sobre las formas de los procedimientos, estima esta posición que el legislador puede moldearlos en atención a la naturaleza del crédito cuya ejecución se pretende, por lo que abre camino a pensar que la naturaleza del crédito laboral funda la posibilidad de crear un procedimiento distinto al conocido en sede civil, lo cual no implica un quebrantamiento constitucional del debido proceso.

Así es que el legislador laboral se encuentra constitucionalmente apto para poder limitar el número de excepciones en atención del propio sentido que tiene el proyecto de la ley 20.087 plasmado en su mensaje, en cuanto solucionar temas como la lentitud de la tramitación de los procesos. Y porque respecto a la ejecución de sentencias, se trata de un procedimiento ejecutivo que es consecuencia de un procedimiento declarativo previo, por lo que existió posibilidad de oponer excepciones en su oportunidad.

#### 4.2.2.2. Debido proceso y gradualidad.

En lo que dice relación al debido proceso estrictamente, se argumenta que el principio de bilateralidad de la audiencia (que se haya contenido en el artículo 425 del Código del Trabajo), admite gradualidad, y en ese sentido la naturaleza del procedimiento al ser ejecutivo permitiría una restricción de la misma. Así, el que efectivamente exista disminución de las excepciones a oponer no deviene inmediatamente en una contradicción a tal principio formativo, sino que debe atenderse a la propia esencia del procedimiento, ni tampoco tal restricción de la defensa deviene inmediatamente en inconstitucional.

Luego, en lo que tiene que ver estrictamente con el debido proceso, y particularmente el derecho a defensa, las consideraciones resultan especialmente relevantes pues es justamente sobre una vulneración a esta norma que las sentencias en ambos sentidos estiman su fundamento para acoger o rechazar la acción de inaplicabilidad.

En la postura por rechazar los requerimientos no se dilucida la configuración de indefensión alguna para el ejecutado pues este puede ejercer su derecho a defensa mediante la interposición de diversos recursos o la posibilidad de incorporar prueba, lo que parece ser un argumento más propio de la ejecución de sentencias que de los otros títulos ejecutivos. Además, no existiría quebrantamiento del derecho a defensa por existir justamente otros principios privilegiados en la ponderación como lo son la celeridad procesal, el impulso procesal de oficio y la buena fe, en orden de inhibir actitudes dilatorias.

#### 4.2.2.3. Principio protector del derecho laboral.

No hay esfuerzos en evitar referirse al procedimiento laboral y sus principios como instituciones que sirven a la protección de lo que denomina como la parte más débil, también sustentando dicho espíritu en la procedencia de la discriminación en el ordenamiento jurídico general, cuando se está ante situaciones distintas que merecen trato distinto. Aquel principio protector se estima útil para reconducir la discusión al principio de tutela judicial efectiva, que exige un efectivo y oportuno acceso al crédito, que precisa, es de carácter alimentario. Siendo el artículo 470 inciso primero del Código del Trabajo también una manifestación de otros principios afines como lo son el de celeridad y concentración, implica en este caso la imposibilidad de oponer excepciones que ataquen a la causa de la obligación, que resulta ya en este estadio cierta, líquida y actualmente exigible.

En esta materia se encuentra además el principio de ejecución laboral, que nuevamente enuncia ideas sobre celeridad, que se ha seguido en la reforma a los procedimientos laborales en función del acceso oportuno a los créditos, destacando a la limitación de excepciones como un elemento que va en sentido de satisfacer dicho propósito.

#### 4.2.2.4. Igualdad ante la ley.

Respecto al principio de igualdad ante la ley contenido en el artículo 19 N° 2 de la Carta Fundamental, la magistratura constitucional estima que no se configura vulneración alguna toda vez que existe una justificación para hacer distinciones entre el ejecutado civil y el ejecutado laboral en función de la naturaleza de los respectivos juicios. Así el principio protector del derecho del trabajo justificaría dicha diferencia para la protección de la parte más débil de la relación laboral.

En otras palabras, el Tribunal Constitucional no estima que el precepto cuestionado sea contrario a la Constitución por infracción al derecho de igualdad ante la ley, toda vez que la disposición que se pretende inaplicable pone en la misma posición a toda persona que se halle en la calidad de ejecutado, sin importar que en conjunto sea distinta a la posición del ejecutado civil, restringiendo de la misma forma su posibilidad de defensa.

Por otro lado, se señala la existencia de una tendencia legislativa en orden de crear procedimientos ejecutivos que reducen el número de excepciones a oponer, mencionando procedimientos como el juicio hipotecario contenido en la Ley General de Bancos, en la prenda sin desplazamiento o en el cobro ejecutivo de obligaciones tributarias.

Todo lo anterior entonces justificaría la posibilidad del legislador para poder configurar procedimientos que contengan diferencias en cuanto a perseguir finalidades específicas según sea la naturaleza de la materia de que se trate.

Y nuevamente se señala que existiría razones suficientes para la reducción de excepciones que redundan en considerar la naturaleza del crédito laboral y ciertamente en el caso concreto en que lo ejecutado sea una sentencia definitiva, existe en ella un antecedente que otorga suficiente verosimilitud y legitimidad al contenido de la pretensión ejecutiva y que a su vez fundamenta la limitación de los medios de defensa.

Por último, en cuanto a este apartado se señala que existe en la pretensión de inaplicabilidad más bien una crítica dirigida a la forma legislativa empleada en el procedimiento que una denuncia de inconstitucionalidad, y que aquello resulta improcedente pues la judicatura Constitucional no podría posicionarse como un colegislador inaplicando una norma que haya su sustento en una política legislativa, pues aquello haría trascender su rol de legislador negativo.

#### 4.2.2.5. Ejercicio de la jurisdicción.

Respecto al poder-deber de jurisdicción proveniente del artículo 76 de la Constitución resulta interesante el desarrollo de la Sentencia rol 8508-20 en que se produjo un empate de votos. En ella existe argumentación sobre la norma en ambos sentidos, primero en cuanto al voto que acoge la acción, se menciona que existiría una afectación del ejercicio de la jurisdicción, toda vez que el tribunal no podría ejercer las facultades de conocimiento y fallo a cabalidad socavando dicha facultad constitucional.



Por otro lado, en cuanto al voto que está por rechazar el recurso, en lo pertinente también recurre al artículo 76 de la Constitución pues contiene la facultad de los tribunales para “hacer ejecutar lo juzgado”, según el tenor de tal precepto<sup>118</sup>. Y a propósito, se perfila tal norma constitucional como una garantía del Estado de Derecho, de eficacia de la función jurisdiccional, también como corolario de la prohibición de autotutela. Por ello es que cuando la ejecución se tramita sobre la base de una sentencia definitiva, tendría importancia la argumentación sobre el ejercicio de la función jurisdiccional en su faceta de ejecución y en relación a la tutela judicial efectiva que contempla el artículo 19 N° 3 en sus incisos primero, segundo y sexto, en cuanto se exige del Estado y sus órganos el ejercicio legítimo de sus potestades constitucionales para la obtención del crédito.

---

<sup>118</sup> En sentido similar se pronuncia la STC 8580-20 de 7 de julio de 2020 en sus considerandos 6, 7 y 8 de la postura que está por rechazar el requerimiento, que incluso refieren al criterio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la materia:

“6°. De tal forma, el derecho a la ejecución de sentencias firmes es parte del derecho a la tutela judicial efectiva, que se recoge y configura a partir de los incisos primero, segundo y sexto del numeral 3° del artículo 19 de la Carta Fundamental.

7°. Que, en este sentido la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha resuelto que “(...)El proceso debe tender a la materialización de la protección del derecho reconocido en el pronunciamiento mediante la aplicación idónea de éste. Por tanto, la efectividad de las providencias judiciales o de cualquier otra decisión conforme al artículo 25.2.c depende de su ejecución, la cual debe ser considerada como parte integrante del derecho de acceso a la justicia. Lo contrario supone la negación misma del derecho involucrado. Asimismo, la Corte ha señalado que, para lograr plenamente la efectividad de la sentencia, la ejecución debe ser completa, perfecta, integral y sin demora (...)” (Corte IDH. Caso Comunidad Garífuna Triunfo de la Cruz y sus miembros Vs. Honduras. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de octubre de 2015. Serie C No. 305. Párr. 244) (...).

8°. Además, la ejecución de resoluciones judiciales se presupone y recoge en la Constitución en el capítulo del Poder Judicial, al señalar como atribución de los tribunales y parte de la función jurisdiccional el “hacer ejecutar lo juzgado” en su artículo 76, no siendo así una atribución de las partes de un juicio determinar libremente si cumplen o no una sentencia.”

## CONCLUSIONES

En los primeros párrafos de este trabajo se enunció la problemática existente respecto a la norma del artículo 470 del Código del Trabajo que en su inciso primero realiza una notable reducción de las excepciones oponibles en el juicio ejecutivo laboral respecto a aquellas disponibles en el procedimiento ordinario de ejecución civil. Esto ha motivado diversos recursos de inaplicabilidad por inconstitucionalidad que promueven una revisión sobre los estándares de debido proceso y derechos fundamentales involucrados.

Así, se estudió razones que el legislador tuvo a la vista para tomar esa decisión en cuanto a la forma del procedimiento, percibiendo como destacables elementos, la atención puesta en tutelar el crédito laboral por ser este de carácter alimentario y también en los principios informadores en esta materia que comprenden una especial celeridad respecto a los que informan al procedimiento civil.

La gravedad de aquello viene de la creación de un fuerte compromiso y tensión respecto al debido proceso que asiste a la parte ejecutada, que se ve privada de poder discutir plenamente el fundamento de la pretensión en su contra. Generándose indefensión en ciertos escenarios cuya proporción se ve en directa relación con el título que se pretende ejecutar. Así existiría un mayor gravamen al derecho a defensa y a la tutela judicial efectiva cuando el fundamento de la ejecución son títulos ejecutivos que presentan un menor grado de credibilidad y efectividad, como lo son los otros títulos ejecutivos laborales respecto a la sentencia definitiva laboral.

De esta forma pudimos evidenciar que no existe una situación similar cuando se ejecuta una sentencia definitiva en donde ha existido un juicio tramitado previamente, que cuando lo ejecutado es otro título ejecutivo laboral como lo es una carta de despido, un finiquito o un instrumento colectivo, pues en el primero ha existido una chance de ejercer una defensa en términos amplios, es decir, de oponer excepciones sin limitaciones y generar en definitiva una instancia contradictoria, mientras que en los segundos tal oportunidad no se presenta, creando espacios a la precariedad del título sobre el que recae la ejecución.

Luego, mediante el estudio de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional queda en evidencia la falta de un criterio uniformador sobre la materia, desde el primer requerimiento sobre el que recayó pronunciamiento, hasta el último, existiendo consideraciones que van en sentidos contrapuestos y de los que incluso se extraen interpretaciones disímiles de mismas normas. Identificándose, además, que es una discusión que se ha planteado de forma permanente en el tiempo, suscitando diversos recursos que versan sobre idénticas situaciones de hecho y que logran plantear los elementos sustantivos de la discusión.

Así es que vistas las alegaciones reproducidas en las diversas sentencias, parece claro que el asunto no circunscribe el debate en formular una interpretación diversa de la norma, ni en intentar acudir a otros preceptos para hacer procedente el régimen de excepciones general, pues es clara la existencia de una norma especial que contiene el régimen reducido aplicable, por lo que la argumentación en ambos sentidos ha tenido que sostenerse principalmente sobre la base de principios y efectos que acarrea la aplicación de la norma cuestionada.

Nuevamente en el análisis realizado resultó particularmente importante atender al título ejecutivo que se invoca en cada juicio ejecutivo sobre el que recaiga un requerimiento de inconstitucionalidad, pues como se observó, estos resultan de suma importancia para la formación del convencimiento de cada magistrado en uno y otro sentido.

Salta a la vista inmediatamente que la mayoría de las sentencias que se inclinan por el rechazo del requerimiento versan sobre la ejecución de sentencias laborales obtenidas en procedimientos declarativos previos o bien, sobre la ejecución de actas de conciliación, entendiendo que estas últimas según reglas generales se estiman como sentencias ejecutoriadas para todos los efectos legales.

Luego, es claro que no existe misma concurrencia de criterios cuando lo ejecutado es otros títulos ejecutivos laborales del 464 del Código del Trabajo, pues como se puede ver de la comparación de ambas tablas, existe una clara tendencia a acoger los requerimientos cuando se fundamentan en dichos títulos. Teniendo especial consideración por el principio de derecho a defensa que sí se vería vulnerado cuando se trata de su ejecución sin la

posibilidad de oponer excepciones para el cuestionamiento del mérito o incluso de la existencia misma del título.

También es destacable que las excepciones que concurren en uno y otro caso también varían, pues encontramos mayor oposición ante la ejecución de sentencias de la excepción de compensación, incompetencia y prescripción. Lo que claramente tiene que ver con pretender el reconocimiento de haberse cumplido la obligación, o bien, acudir a argumentos de naturaleza más dilatoria. No siendo principalmente el caso de los otros títulos ejecutivos laborales, donde las excepciones van más bien dirigidas en refutar o cuestionar el título mismo.

Es importante entonces la comprensión de lo que aquello significa, pues entendemos desde este razonamiento que efectivamente existen valores distintos en la ejecución dependiendo de qué título es el que se ejecuta, porque como se desarrolló en sentencias más recientes<sup>119</sup>, y como hemos mencionado, en la ejecución de una sentencia definitiva podría considerarse que no existe una vulneración de garantías fundamentales, especialmente sobre el derecho a defensa, pues existió una instancia lata de defensa anterior, en que bien no se opusieron excepciones (pudiendo) o derechamente se opusieron excepciones y ya fueron falladas<sup>120</sup>.

En ese sentido resulta ejemplificador también lo que en STC 3222-16 señalan los ministros Marisol Peña Torres y Juan José Romero Guzmán, quienes acogen el requerimiento en consideración del título ejecutivo de que se trata: un contrato colectivo. En este sentido mencionan que no se está ante el caso de ejecución de una sentencia definitiva, sino que se refiere a un título sobre el que sí existe la posibilidad de que haya dudas interpretativas, las

---

<sup>119</sup> Muy ilustrativo sobre esto resulta el criterio del Ministro Rodrigo Pica Flores quien en STC 9359-20 quien esta por rechazar el requerimiento considerando que:

4°. Siendo el título ejecutivo una sentencia definitiva firme, el examen del título para determinar si tiene fuerza ejecutiva o no es bastante menos relevante que en un juicio ejecutivo ordinario, pues nos encontramos frente al procedimiento de cumplimiento ejecutivo del principal título habilitante para la tutela de ejecución: una sentencia firme y no otros títulos ejecutivos de fuente no jurisdiccional.

5°. En este orden, la sentencia es el primero, más obvio, sencillito y reconocible título ejecutivo, para el cual se contempla además un procedimiento especial, por las características del propio título. En este sentido, la requirente alega que se produciría un pretendido efecto inconstitucional al limitarse su defensa, porque no podría objetar la fuerza ejecutiva del título ni la validez de la obligación, lo cual es un error conceptual

<sup>120</sup> Considerando cinco de la STC 3005-16.

cuales no pueden ser discutidas por la limitación del artículo 470 inciso primero del Código del Trabajo.

Es así que, en definitiva, la solución que sobreviene en la discusión expuesta no se funda en la proposición de nuevas interpretaciones ni en someter la solución al análisis de criterios de aplicación de las normas, sino que visto el análisis de los derechos que se han expuesto, y principalmente por la gravedad en que se produce la lesión del derecho a defensa del ejecutado, es que se aboga en este trabajo por una reforma legislativa que modifique la norma del artículo 470 del Código del Trabajo, en el sentido de que al menos en el procedimiento de ejecución al que se refiere el artículo 473 del mismo Código, se permita una oposición más amplia de excepciones.

Luego cabría dilucidar si en tal modificación sería prudente reproducir a plenitud el régimen contenido en el procedimiento de ejecución civil ordinario, o bien, solo adoptar ciertas excepciones adicionales que se contienen en él. Es en esa misión que intentamos explicitar que existen excepciones que revisten especial importancia respecto a la ejecución de otros títulos ejecutivos, como la falsedad del título, el exceso de avalúo o la falta de uno de los requisitos o condiciones establecidos por la ley para que dicho título tenga fuerza ejecutiva, o bien la excepción de cosa juzgada para evitar el cobro múltiple de los títulos que se tengan. Así estimamos que al menos en tal reforma debieran contenerse dichas excepciones, lo que entrega ciertamente suficiente posibilidad de defensa al ejecutado.

Para el análisis de las excepciones que podrían añadirse, y materia de un estudio diverso, podría ser considerar los datos estadísticos respecto a las excepciones que se ventilan comúnmente en juicios ejecutivos laborales, revisando si la frecuencia de tal oposición importaría la necesidad de también contemplarlas en la modificación que se plantea. Por lo demás, la actual configuración legislativa, permite con relativa facilidad el hacer modificaciones sin necesidad de trastocar otros títulos u otros preceptos afines, pues ya se consideran artículos distintos para tratar el procedimiento de ejecución de sentencias y de ejecución de otros títulos, como se observó.

Así, solo bastaría con modificar el inciso final del artículo 473 en cuanto establecer una remisión al artículo 464 del Código de Procedimiento Civil, debiendo precisarse si acaso se permite acceder a todo el catálogo de excepciones de tal artículo, o bien, señalar sus numerales específicos para hacer procedentes solo ciertas excepciones.

De aquel modo, se tiene la posibilidad de remediar las falencias de la norma en cuanto a representar una fuente de indefensión y falta de contradictorio, y entregar una fórmula respetuosa con los estándares constitucionales de quien concurre como parte ejecutada, brindándole las excepciones suficientes.

Y si aún con todo, al legislador o a algunos sectores les pareciera demasiado el comprender otras excepciones, entonces en la modificación que planteamos aún podría, si se estima pertinente, adoptar medidas que tiendan a morigerar los efectos que podrían derivar de la implementación de un régimen amplio en el ejecutante, principalmente en lo que dice relación con los tiempos de tramitación. Por ejemplo, mediante la consideración de plazos reducidos, o bien conteniendo apercibimientos especiales ante la rebeldía, supresión de trámites o incluso en lo que dice relación con facultades de rechazo in limine ante la manifiesta falta de fundamentos, entre otras.

En el fondo, lo que se intenta explicar es que no debe entenderse que la única forma de dar tutela a la parte ejecutante es mediante la reducción del régimen de excepciones que importa intrínsecamente un detrimento para el ejecutado, ni tampoco que mediante un régimen amplio de excepciones se iniciaría un nuevo contradictorio que permita otra chance de debate, sino que en primer término, como se señaló, existen otras formas de tutelar el crédito del ejecutante que no implican vulnerar flagrantemente el derecho a defensa del ejecutado, y por otro lado, un régimen más amplio de excepciones hay que entenderlo como necesario para dar racionalidad al procedimiento ejecutivo laboral, y no como un estorbo en la misión de dar tutela al ejecutante.

## BIBLIOGRAFÍA

1. **ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE.** 2017. *Manual de cobranza ejecutiva laboral y previsional.* Segunda Edición. Impresión propia. Santiago. Chile.
2. **ANDOLINA, I. et VIGNERA, G.** 1997. *I fondamenti costituzionali della giustizia civile. Il modello Costituzionale del Processo Civile italiano.* Editorial Giappichelli. Torino. Italia.
3. **BALIC, C.** 2015. *Facultades probatorias del juez laboral: análisis de la interrogación oficiosa de testigos en relación al debido proceso.* Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Facultad de Derecho Universidad de Chile. Santiago. Chile.
4. **BLASCO, A., ALBIOL, M., ALFONSO, C., GOERLICH, J.** 2015. *Derecho Procesal Laboral.* 11º Edición. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia. España.
5. **BOLIVAR, A., JIMENEZ, J., TORRES, L.** 2019. *Análisis de los procedimientos ejecutivos laborales, de seguridad social y de sus títulos ejecutivos.* Tesis para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Facultad de Derecho Universidad de Chile. Santiago. Chile.
6. **CANDIA, C. et KOCH, C.** 2009. *Reforma Procesal del Trabajo.* Segunda Edición. Editorial Metropolitana. Santiago. Chile.
7. **CASARIO, M.** 2002. *Manual de Derecho del Trabajo.* Tomo V. Editorial Jurídica de Chile. Santiago. Chile.
8. **COLOMBO, J.** 1997. *Los Actos Procesales.* Volumen 2. Editorial Jurídica de Chile. Santiago. Chile.
9. **COLOMBO, J.** 2006. “El debido proceso constitucional”. *Cuadernos del Tribunal Constitucional.* N.º 32. Santiago. Chile.

10. **CONGRESO NACIONAL.** Historia de la Ley N° 20.087.
11. **COUTURE, E.** 1958. *Fundamentos del Derecho Procesal Civil.* Editorial Depalma. Tercera Edición. Buenos Aires. Argentina.
12. **DE LA VILLA, L. et. LÓPEZ CUMBRE, L.** 2003. *Los principios del Derecho del Trabajo.* Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. España.
13. **DOMINGUEZ, A. et. WALTER, R.** 2020. *Derecho del Trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile.* Thompson Reuters. Santiago. Chile.
14. **ETO, G.** 2011. *El desarrollo del Derecho Procesal Constitucional a partir de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano.* Editorial Adrus. Lima. Perú.
15. **FERNANDOIS VOHRINGER, A.** “Debido Proceso y bilateralidad de la audiencia: ¿Rigurosidad o Flexibilidad?” [en línea] [https://www.fermandois.cl/wp-content/uploads/2022/09/2009\\_-Debido-Proceso-y-Bilateralidad-de-la-Audiencia.pdf](https://www.fermandois.cl/wp-content/uploads/2022/09/2009_-Debido-Proceso-y-Bilateralidad-de-la-Audiencia.pdf) [consulta: 26 de abril de 2023]
16. **FERRAJOLI, L.** 1995. *Derecho y Razón. Teoría del garantismo penal.* Editorial Trotta. Madrid. España
17. **FLORS, J. et MONTERO AROCA, J.** 2013. *Tratado de ejecución Civil.* Editorial Tirant lo Blanch. Segunda edición. Valencia. España.
18. **GARCÍA, G. et. CONTRERAS, P.** 2013. “El derecho a la tutela judicial y al debido proceso en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional chileno”. *Revista semestral del Centro de estudios Constitucionales de Chile.* Año 11, No 2. Santiago. Chile
19. **GOERLICH, J., NORES, L. Et ESTEVE-SEGARRA, A.** 2019. *Curso de Derecho Procesal Laboral.* Editorial Tirant lo Blanch. Valencia, España.



20. **HERRERA ARRAU, A.** 1940. “De las excepciones y de las defensas en general y particularmente de las excepciones del juicio ejecutivo”. *Revista de Derecho Universidad de Concepción*. Año VIII (No 31-32). Concepción. Chile.
21. **HUNTER, I.** 2011. “La iniciativa probatoria del juez y la igualdad de armas en el proyecto de Código Procesal Civil”. *Revista Ius et Praxis*. Año 17 (2). Talca. Chile.
22. **JEQUIER, E.** 2018. “La ejecución del acuerdo de mediación en asuntos civiles y comerciales. Una revisión impostergable”. *En Revista de Derecho*. 31(2). Valdivia. Chile.
23. **JORQUERA, R.** 2006. *Síntesis de Derecho Procesal Civil*. Séptima Edición. Editorial Jurídica de Chile. Santiago. Chile.
24. **LANATA, G.** 2011. *Manual de Proceso Laboral*. Segunda Edición. Editorial Abeledo Perrot. Santiago. Chile.
25. **LIZAMA, L.** 2016. *La reforma laboral, explicada y comentada*. Ediciones Luis Lizama Portal y Cía. Abogados. Primera edición. Santiago. Chile.
26. **MEDINA QUIROGA, C.** 2012. “Alcance del debido proceso y de las denominadas garantías judiciales a la luz del Derecho internacional de los Derechos Humanos”. *Informe en Derecho para la Defensoría Penal Pública*. Santiago. Chile.
27. **MORALES, H.** 2011. “La Conciliación Laboral”. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 2(3). Santiago. Chile.
28. **NOGUEIRA, H.** 2009. “El Derecho de Acceso a la Jurisdicción y al Debido Proceso en el Bloque Constitucional de Derechos en Chile”, en “El derecho a la tutela judicial y al debido proceso en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Chileno”. *Revista de Estudios Constitucionales* Núm. 2-2013, Noviembre 2013. Santiago. Chile.
29. **NOGUEIRA ALCALÁ, H.** 2010. *Derechos Fundamentales y Garantías Constitucionales*. Tomo II. Editorial Librotecnia. Santiago. Chile.

30. **NOGUEIRA ALCALÁ, H.** 2015. “El bloque constitucional de derechos en Chile, el parámetro de control y consideraciones comparativas con Colombia y México: doctrina y jurisprudencia”. *Estudios constitucionales*. 13(2). En línea: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002015000200011>.
31. **RUZ, G.** 2011. *Explicaciones de Derecho Civil*. Tomo II. Editorial Abeledo Perrot. Santiago. Chile.
32. **SILVA, R.** 2009. *Manual de Procedimiento Laboral*. Tercera Edición. Editorial Jurídica de Santiago. Santiago. Chile.
33. **SUPIOT, A.** 1996. *Crítica del Derecho del Trabajo*. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. España.
34. **PALAVECINO, C.** 2013. “Naturaleza Jurídica del Finiquito Laboral”. [En línea] <https://www.elmercurio.com/legal/movil/detalle.aspx?Id=902038&Path=/0D/C3/> [consulta 28 de octubre de 2022].
35. **VARGAS, L.** 2014. *Dificultades actuales en el cumplimiento de la sentencia laboral*. Tesis para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. Santiago. Chile.