

**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE DERECHO**

**MEMORIA DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADA EN CIENCIAS  
JURÍDICAS**

**“LA REFORMA AL PROCEDIMIENTO LABORAL: LEY 20.087”**

**CATEDRA : DERECHO DEL TRABAJO  
ALUMNA : ERIKA VARGAS LEGUÁS  
PROFESOR GUÍA : SEÑOR CAMILO MORI  
PROFESOR INFORMANTE : SEÑOR HUGO SILVA**

I.	INTRODUCCIÓN.....	4
A.	Brindar un mejor acceso a la justicia.....	7
B.	Posibilitar la efectividad del derecho sustantivo.....	7
C.	Asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales.....	8
D.	Agilización de los juicios del trabajo.....	8
E.-	Modernización del sistema procesal laboral.....	8
F.	Configuración del proceso laboral como un instrumento de pacificación social.....	8
G.	Potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral.....	9
H.	Diseñar un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales.....	9
II.-	CONTENIDO DE LA REFORMA INTRODUCIDA POR LA LEY 20.087.....	10
1.-	LOS PRINCIPIOS LABORALES.....	10
A.	Oralidad.....	10
B.	Inmediación.....	11
C.	Concentración.....	12
D.	Celeridad.....	13
E.	Buena fe procesal.....	14
F.	Gratuidad.....	14
2.-	COMPETENCIA.....	15
A.	Competencia absoluta:.....	16
B.	Competencia relativa.....	17
3.-	REGLAS COMUNES.....	17
A.	Aplicación supletoria.....	17
B.	Actuaciones procesales.....	18
C.	Plazos.....	18
D.	Incidentes.....	18
E.	Patrocinio y representación forzosos.....	18
F.	Medidas Cautelares.....	19
G.	Costas.....	22
H.	Acumulación.....	22
4.-	LAS NOTIFICACIONES.....	23
A.	Notificación personal:.....	23
B.	Notificación personal especial.....	24
C.	Notificación personal subsidiaria.....	25
D.	Notificación en persona.....	26
E.	Notificación por avisos.....	26
F.	Notificación de la demanda por cualquier otro medio idóneo.....	26
G.	Notificación por carta certificada:.....	27
H.	Notificación por el estado diario.....	27
I.	Notificación en forma electrónica o por cualquier otro medio.....	28
J.	Notificación presunta o simplemente legal.....	28
III.-	EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.....	29
1.-	FORMAS DE INICIAR DEL PROCEDIMIENTO.....	29
A.	Medidas prejudiciales.....	29
B.	Por demanda.....	29
2.-	ACTITUDES QUE PUEDE ASUMIR EL JUEZ FRENTE A LA DEMANDA.....	31
A.	Incompetencia.....	31
B.	Caducidad.....	31
C.	Acumulación.....	31
D.	Inadmisibilidad.....	32
E.	Admite la demanda a tramitación.....	32
3.-	AUDIENCIA PREPARATORIA.....	32
A.	Discusión.....	33
B.	Conciliación.....	36
C.	Prueba.....	37
4.-	AUDIENCIA DE JUICIO.....	45

A. Inicio .....	45
B. Orden de recepción de la prueba .....	46
C. Trámites posteriores a la prueba .....	47
5.- SENTENCIA .....	47
C. Ejecución de las sentencias propiamente tal .....	50
D. De la ejecución de otros títulos ejecutivos.....	54
6.- LOS RECURSOS .....	55
A. Recurso de Reposición.....	55
B. Recurso de Apelación .....	56
C. Nulidad de oficio:.....	60
D. Aclaración, rectificación o enmienda .....	62
IV- PROCEDIMIENTOS ESPECIALES EN LA LEY 20.087. ....	62
1.- PROCEDIMIENTO MONITORIO.....	62
A. Introducción al procedimiento monitorio .....	62
B. Etapa administrativa.....	65
C. Etapa jurisdiccional.....	66
2.- PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL.....	67
A. La acción de Tutela de derechos Fundamentales: Reglas básicas .....	67
B. Ámbito de aplicación .....	68
C. Requisitos de procedencia.....	69
D. El bien jurídico protegido: La lista de derechos fundamentales .....	69
E. Sujeto activo: Los titulares de la acción de tutela .....	71
F. Procedimiento .....	73
G. Sentencia .....	74
H. Recursos .....	76
3.- PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN DE MULTAS Y DEMÁS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS.....	77
A. Las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social.....	78
B. Casos que señala el Código.....	78
Requisitos para impetrar el reclamo .....	78
D. Recursos.....	79
V.- CONCLUSIÓN .....	80
VI.- BIBLIOGRAFÍA.....	84
VII- ANEXO: LEY 20.087.....	85

## I. INTRODUCCIÓN

El sistema ideado para resolver los litigios en materia del Trabajo comprende judicatura, procedimiento legal y aun jurisdicción laboral.

El vocablo “judicatura” que viene del latín “judicatura” se refiere al cuerpo constituido por los jueces de un país, es decir, por aquellos funcionarios a quienes la organización del estado les ha entregado la autoridad y la facultad para conocer de los asuntos litigiosos que se han presentado a su decisión, a fin de que examinen las pretensiones de las partes y sentencien a su respecto.

Debemos especificar que en la actualidad le “Judicatura Laboral” no constituye un cuerpo” formado sólo por magistrados especiales del ramo, sino que en cinco comunas existe un juez del Trabajo (Iquique, Antofagasta, La Serena, Rancagua y Magallanes); en las comunas de Concepción, Valparaíso y San Miguel, hay dos jueces del trabajo y en la “comuna” de Santiago existen nueve juzgados laborales.

En Chile, es sabido existen más de 340 comunas y, salvo las señaladas, en todo el resto del país atienden los asuntos laborales los jueces civiles.

Todo esto ha motivado a que en los años 2005 y 2006 se promulguen importantes leyes que le dan un cambio a la judicatura laboral Chilena. Con la promulgación de las leyes 20.022, 20.023 y 20.087 que crea nuevos juzgados laborales, que crea un nuevo procedimiento de cobranza laboral y que señala un nuevo procedimiento para la aplicación de las normas laborales respectivamente, se instaura un modelo completamente nuevo en nuestro sistema que pretende agilizar los juicios del Trabajo y permitir un real acceso a la justicia por parte de los trabajadores.

Si bien en el proceso de implementación de estas leyes han ido surgiendo problemas, los que se han tratado de corregir sobre la marcha, finalmente la última etapa en la vigencia de estas leyes ya está comenzando a llevarse a cabo y es así como se ha planteado el siguiente cronograma según el cual comenzará a regir el nuevo procedimiento laboral en las regiones de nuestro país.

### **Calendario implementación Reforma Laboral**

La gradualidad que la ley contempla para la vigencia de la reforma, incluye cinco etapas:

- Primera etapa: 31 de marzo de 2008. Regiones III y XII.
- Segunda etapa: 31 de octubre de 2008. Regiones I, IV, V y XIV.

- Tercera etapa: 30 de abril de 2009. Regiones II, VI, VII y VIII.
- Cuarta etapa: 31 de agosto de 2009. Región Metropolitana.
- Quinta etapa: 30 de octubre de noviembre de 2009. Regiones IX, X, XI y XV.

El procedimiento Laboral existente en nuestro país hasta antes de la reforma ya representaba una innovación en nuestro ordenamiento jurídico, por cuanto se trataba de un procedimiento concentrado, en donde la prueba se llevaba a cabo en una sola audiencia y sin sujeción a todas las formas prescritas para la prueba civil, sin embargo, a pesar de ser una innovación, este procedimiento se vio sobrepasado por la gran cantidad de causas laborales ingresadas ante los tribunales de justicia, las que demoraban generalmente años en llegar a la sentencia definitiva, la que al momento de ser ejecutada perdía toda eficacia puesto que, las condiciones en base a las cuales había sido dictada habían cambiado drásticamente por el largo tiempo transcurrido, lo que además producía una falta de confianza de los trabajadores respecto del sistema pues, no se sentían amparados por la justicia ante las ilegalidades de que eran víctimas ya que, debido al tiempo transcurrido entre la presentación de la demanda y la sentencia, y la posterior ejecución de ésta si es que lograba producirse, habían transcurrido años.

Debido a lo antes expuesto, se hacía necesaria una reforma al procedimiento laboral que hiciera que este cumpliera su objetivo de llevar a cabo la norma sustantiva, dándole eficacia a la protección que la ley establecía a favor de los trabajadores, es así como se han implementado importantes reformas al código del trabajo, primero creando los tribunales de cobranza laboral y previsional y la reforma al procedimiento laboral que será abordada por esta memoria.

Con el fin de obtener una reforma en el ámbito del procedimiento laboral el gobierno instó a la creación de un foro en año 2000, este fue presidido por el abogado y miembro de la corte Suprema don patricio Novoa Fuenzalida y con la inestimable cooperación de la Organización Internacional del Trabajo, convocando a personalidades de distintos ámbitos del quehacer judicial, académico, del servicio público y de los operadores del derecho del trabajo. La tarea esencial de dicho foro se orientó a la elaboración de una propuesta que debía dar cuenta de los parámetros deseables y posibles entre los que habría de desarrollarse la reforma al procedimiento laboral.

Este foro concluyó su trabajo con una propuesta en el año 2002 oportunidad en la hizo entrega al país del documento Bases Fundamentales para la Reforma de

la Justicia Laboral y Previsional, en el cual se cimentaron los pilares de la futura reforma de la justicia laboral.

Este foro inspiró su trabajo en la ley de procedimiento laboral española el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Complementado por el real decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la seguridad social.

## **1.- OBJETIVOS DEL PROYECTO**

El diagnóstico preliminar del foro convocado señaló que la percepción de la comunidad jurídica laboral es que el acceso a la justicia laboral y previsional y su funcionamiento, plantean serios problemas de equidad y de efectiva vigencia del derecho, en razón de las insuficiencias que presenta, afectando principalmente a quienes recurren ante el órgano jurisdiccional, normalmente trabajadores que han perdido su empleo y que carecen de los medios necesarios para el sustento familiar.

Recientes investigaciones confirman que es un hecho que los demandantes de justicia laboral deben postergar sus expectativas de solución jurisdiccional, debido a lo extenso de los procesos y a las dificultades para ejercer patrimonialmente los derechos declarados en juicio.

Se plantea entonces la necesidad de producir profundas transformaciones en el proceso y en la orgánica procesal laboral y previsional, que las instituciones del proceso y éste en su unidad, respondan a los requerimientos de acceso a la justicia pronta y eficaz.

En base a estas observaciones planeadas por el foro, se determinaron como objetivos de la reforma los siguientes:

### **A. Brindar un mejor acceso a la justicia.**

El proyecto busca obtener un mejor acceso de los trabajadores a la justicia laboral no solo desde el punto de vista de la cobertura de los tribunales, lo que no es un problema menor, sino también desde el punto de vista de la forma de acceder a ella de una forma más eficaz que permita en definitiva obtener la tutela judicial efectiva.

### **B. Posibilitar la efectividad del derecho sustantivo.**

El catálogo de derechos que consagra el código del Trabajo a favor de los trabajadores no tiene ninguna validez práctica si no se cuenta con un procedimiento laboral que los haga efectivos y los dote de una verdadera eficacia jurídica y que además cuente con los mecanismos necesarios para sancionar a quienes violen tales derechos, la reforma pretende a través de este nuevo procedimiento rápido y de fácil acceso cumplir con este objetivo de poner el derecho sustantivo efectivamente a disposición de las personas para las cuales han sido establecidos.

### **C. Asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales.**

La efectividad de los derechos laborales no sólo ha de suponer el reconocimiento y protección jurisdiccional de los mismos sino que también, a modo de complemento ineludible, asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, sean ellos declarados por los órganos judiciales o establecidos en títulos a los cuales la ley les asigna mérito ejecutivo.

### **D. Agilización de los juicios del trabajo.**

La actual situación, caracterizada por la excesiva dilación de los juicios del trabajo, supone en algunos casos una verdadera denegación de justicia, particularmente para los trabajadores que deben postergar en el tiempo la satisfacción de sus demandas, en la mayoría de los casos con un carácter alimentario, viéndose compelidos, frente a las escasas posibilidades de lograr resultados oportunos, a aceptar en no pocas ocasiones acuerdos muy por debajo de lo que la ley les asegura.

### **E.- Modernización del sistema procesal laboral.**

En la última década nuestro sistema procesal ha sufrido muchas transformaciones en el ámbito procesal penal y de familia en materia civil. Esto se ha debido a los complejos cambios que trae aparejada la modernidad y el desarrollo en el que nuestro país se ha visto envuelto. Concordante con este desarrollo las instituciones jurídicas han debido ir evolucionando con el objetivo de no quedar atrás y seguir cumpliendo eficazmente su función de administrar justicia.

Este proceso modernizador debe encontrar, quizás como en ningún otro, en el ámbito del proceso laboral un terreno fértil para su concreción, recogiendo de las experiencias y tendencias comparadas exitosas en esta materia, las ideas matrices que permitan lograr los objetivos planteados.

Atendido el dinamismo de las relaciones laborales y su repercusión en el derecho que las rige, se hace necesario, tal vez, en mayor medida que en otras ramas del derecho de una reforma que modernice dicho sistema adecuándose a las nuevas realidades laborales de nuestro país y el mundo.

### **F. Configuración del proceso laboral como un instrumento de pacificación social.**

El proceso laboral está llamado a constituirse en uno de los mecanismos privilegiados de solución eficiente y oportuna de conflictos en el ámbito laboral, dando con ello las certezas que los actores sociales requieren para el normal desenvolvimiento de sus relaciones y la actividad productiva.

La falta de una solución eficaz y válida de los conflictos laborales, trae como consecuencia el empleo de otros medios de solución de conflictos los que pueden eventualmente afectar la paz en la que deben desarrollarse las relaciones laborales.

### **G. Potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral.**

Las particularidades del derecho laboral hacen necesario que el procedimiento laboral haga eco de estas diferencias tales como las desigualdades existentes entre los actores del procedimiento laboral, así también como, por rápida la evolución de esta rama del derecho.

### **H. Diseñar un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales en el seno de las relaciones laborales.**

Uno de los objetivos fundamentales del proyecto de reforma al procedimiento laboral es velar por la tutela de los derechos fundamentales del trabajador, no sólo en cuanto tal sino también como persona, por ello se postula un procedimiento especial que permita sancionar los actos que violen o menoscaben dichos derechos.

## **II.- CONTENIDO DE LA REFORMA INTRODUCIDA POR LA LEY 20.087**

### **1.- LOS PRINCIPIOS LABORALES**

Nos corresponde referirnos a los principios formativos del procedimiento que han inspirado esta reforma.

Estos principios son los que determinan el nacimiento, el desarrollo, la resolución de la litis y los comportamientos del juez y de las partes durante aquella<sup>1</sup>

#### **DEFINICIÓN DE PRICIPIOS FORMATIVOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL:**

Aquellos pilares básicos sobre los cuales descansa el proceso y que tienen por objeto manifestar concretizar e interpretar el espíritu de que está revestida la norma jurídica, informando éste a través de una serie de actos jurídicos que en su conjunto componen el procedimiento<sup>2</sup>

#### **A. Oralidad.**

El principio de oralidad, relativo a la forma de los actos procesales, significa que el desarrollo del proceso se realiza verbalmente

Se ha advertido que la oralidad responde a la tendencia predominante en las experiencias comparadas, la que supone que todas las actuaciones judiciales y, en particular, las resoluciones, sean entendibles para los ciudadanos, lo que redundará a su vez en un mayor grado de legitimidad del sistema de administración de justicia. Este principio se verifica, fundamentalmente, en los actos de conciliación y juicio

Artículo 425.-Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.

Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley

Las actuaciones realizadas oralmente, por o ante el juez de la causa, serán registradas por cualquier medio apto para producir fe y que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido.

---

<sup>1</sup> Guido Machiavello Contreras, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Conosur Ltda., Año 1997. Pág 25

<sup>2</sup> Claudio Candia Guzmán, reforma Procesal del Trabajo, parte I, Sociedad Editorial Metropolitana, año 2006. Pág. 36.

Se considerarán válidos, para estos efectos, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica. La audiencia deberá ser registrada íntegramente, como asimismo todas las resoluciones, incluyendo la sentencia que dicte el juez fuera de ella.

Excepciones: artículo 446: la demanda se interpondrá por escrito; artículo.453 la demanda reconvenzional; si las partes llegan a conciliación deberá dejarse constancia de ella en el acta respectiva, la que suscribirán el juez y las partes; artículo 459 la sentencia, se desprende al señalar que la demanda debe “contener”; artículo 452 contestación a la demanda si el demandado opta por contestar por escrito.-

Relacionando lo anterior con el artículo 433 que establece que siempre que alguna de las partes lo solicite para sí, y el tribunal acceda a ello, las actuaciones procesales, a excepción de las audiencias, podrá realizarse por medios electrónicos que permitan su adecuado recepción, registro y control;

Obligación de registro: inc. 3°, todas las actuaciones realizadas oralmente, por o ante el juez de la causa, serán registradas por cualquier medio apto para producir fe y que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Se considerarán válidos para estos efectos, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica. La audiencia deberá ser registrada íntegramente, como asimismo todas las resoluciones, incluyendo la sentencia que dicte el juez fuera de ella.-

Acta: Debe levantarse acta de las audiencias: Artículo 453 N° 3 inc 2° dice que deberá dejarse constancia de la conciliación en el acta respectiva; artículo 455 señala que al finalizar la audiencia se extenderá el acta correspondiente, en la que constará el lugar, fecha e individualización del tribunal, de las partes comparecientes, de sus apoderados y abogados, y de toda otra circunstancia que el tribunal estime necesario incorporar.- (extracto)<sup>3</sup>

## **B. Inmediación.**

El principio de inmediación, referente a la relación entre el juez y el objeto procesal, significa que la actividad probatoria ha de transcurrir ante la presencia o intervención del juez encargado de pronunciar la sentencia.

El contacto directo del juez en relación con las partes, el objeto del litigio y con las pruebas rendidas resulta ser el sistema más idóneo para conocer en las causas laborales, ya que favorece enormemente la formación de la convicción del juez. Por

---

<sup>3</sup> María Alejandra Santibáñez, foro panel, Reforma Procesal Laboral. Viernes 07 de julio de 2006. Universidad Autónoma de Chile

ello, este principio se manifiesta en el hecho que las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio. El incumplimiento de este deber será sancionado con la nulidad de las actuaciones, la que deberá declarar el juez de oficio o a petición de parte.

Excepción: artículo 427 inc2 en juzgados de letras que cuenten con juez y secretario, el juez cuando hubiere retardo o cuando el mejor servicio así lo exigiere, podrá autorizar al secretario abogado para que, en calidad de suplente, asuma en todo el curso del juicio. En este caso se entenderá para todos los efectos legales que el juez falta en su despacho<sup>4</sup>

### **C. Concentración.**

El principio de concentración supone el agrupamiento de la mayor cantidad de actos procesales en un solo acto complejo sin solución de continuidad. La concentración del procedimiento se manifiesta en el establecimiento de una única audiencia de conciliación y juicio, sin que exista la posibilidad de suspender la audiencia ya iniciada, maximizando en consecuencia los recursos judiciales, lo que conlleva un mayor grado de certeza para los sujetos.

Este principio se manifiesta en:

-Prohibición de suspender las audiencias artículo 426 inc. 2°:

Excepciones: sólo en evento de caso fortuito o fuerza mayor, el juez podrá mediante resolución fundada suspender la audiencia; Otra excepción artículo 453 cuando se opongan excepciones dilatorias de falta de capacidad o personería del demandante o ineptitud del libelo, la audiencia preparatoria se suspende por 5 días, a fin de subsanar los defectos u omisiones.-

- Deber de habilitar horarios especiales en caso que el desarrollo de la audiencia exceda del horario normal de su funcionamiento artículo 426 inc 3°
- Resolución de incidentes en la misma audiencia, excepcionalmente podrá dejar su resolución para definitiva; <sup>5</sup>

### **D. IMPULSO PROCESAL DE OFICIO**

---

<sup>4</sup> Idem.

<sup>5</sup> María Alejandra Santibáñez, foro panel, Reforma Procesal Laboral. Viernes 07 de julio de 2006. Universidad Autónoma de Chile. [http://www.uas.cl/site/temuco/noticias.php?ID\\_VIEW=964&VIEW\\_N=1](http://www.uas.cl/site/temuco/noticias.php?ID_VIEW=964&VIEW_N=1)

Este principio se refiere a cuál de los sujetos del proceso le corresponde darle curso al proceso hasta ponerlo en estado de proferir sentencia.

En cuanto al impulso procesal de oficio, se prescribe, entre otras materias, que el juez podrá decretar las pruebas que sean necesarias aún cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará aquéllas que considere inconducentes. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida, no siendo aplicable en consecuencia la figura del abandono del procedimiento. Otras manifestaciones de este principio las encontramos en las actuaciones de oficio del tribunal, en la corrección de errores de oficio, en la función cautelar del juez, y en la ejecución de oficio.

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

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

#### **D. Celeridad.**

Consiste en que el proceso se concrete a las etapas esenciales y cada una de ellas limitada al término perentorio fijado por la norma. En observancia de este principio se descartan los plazos o términos adicionales a una determinada etapa, esto es, los que se surten como complemento del principal y las prórrogas o ampliaciones. También implica que los actos se surten en la forma más sencilla posible, para evitar dilaciones innecesarias.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Nueva Ley de Procedimiento Laboral: Su efecto en la Empresa Sergio Mejía Abogado. 30 de Noviembre de 2005.  
[http://www.sofofa.cl/BIBLIOTECA\\_Archivos/Eventos/2005/11/PROC\\_LABORAL/Sergio\\_Mejia.pdf](http://www.sofofa.cl/BIBLIOTECA_Archivos/Eventos/2005/11/PROC_LABORAL/Sergio_Mejia.pdf)

El principio de celeridad es también recepcionado en la reforma, pues el proceso está ordenado hacia la abreviación de las actuaciones y plazos, debiendo el juez evitar toda dilación o su extensión a cuestiones ajenas al pleito.

Manifestaciones:

- Las audiencias se celebrarán con las partes que asistan artículo 426 CT
- El juez podrá rechazar de plano las actuaciones que considere dilatorias: se entiende dilatorias las que sólo tienen por objeto demorar la prosecución del juicio artículo 430 CT<sup>7</sup>

Artículo 428.-Los actos procesales serán públicos y deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible.

### **E. Buena fe procesal.**

El principio se concreta a que las partes no utilicen el proceso o las actuaciones de éste para lograr fines fraudulentos o dolosos, o alegar hechos contrarios a la realidad, o emplear medios que tiendan a entorpecer la buena marcha del procedimiento.<sup>8</sup>

Tales actuaciones entrañan la inobservancia de un deber y por ello puede acarrear sanciones de tipo patrimonial.

Se dispone que los actos procesales deban ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias.

### **F. Gratuidad.**

La gratuidad en el acceso a la justicia se garantiza al establecerse que toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal, será gratuita para las partes. Asimismo, las partes que gocen de privilegio de pobreza tendrán derecho a defensa letrada gratuita por parte de las respectivas Corporaciones de Asistencia Judicial o, en su defecto, por un abogado de turno.

---

<sup>7</sup> María Alejandra Santibáñez, foro panel, Reforma Procesal Laboral. Viernes 07 de julio de 2006. Universidad Autónoma de Chile. [http://www.uas.cl/site/temuco/noticias.php?ID\\_VIEW=964&VIEW\\_N=1](http://www.uas.cl/site/temuco/noticias.php?ID_VIEW=964&VIEW_N=1)

<sup>8</sup> Nueva Ley de Procedimiento Laboral: Su efecto en la Empresa Sergio Mejía Abogado. 30 de Noviembre de 2005. [http://www.sofofa.cl/BIBLIOTECA\\_Archivos/Eventos/2005/11/PROC\\_LABORAL/Sergio\\_Mejia.pdf](http://www.sofofa.cl/BIBLIOTECA_Archivos/Eventos/2005/11/PROC_LABORAL/Sergio_Mejia.pdf)

Artículo 431.-En las causas laborales, toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes. El encargado de la gestión administrativa del tribunal será responsable disciplinariamente de la estricta observancia tanto de esta gratuidad como del oportuno cumplimiento de las diligencias.

Las partes que gocen de privilegio de pobreza tendrán derecho a defensa letrada gratuita por parte de las respectivas Corporaciones de Asistencia Judicial o, en su defecto, por un abogado de turno, o del sistema de defensa gratuita que disponga la ley. Asimismo, tendrán derecho, a que todas las actuaciones en que deban intervenir auxiliares de la administración de justicia se cumplan oportuna y gratuitamente. Para estos efectos los postulantes de las Corporaciones de Asistencia Judicial estarán autorizados a hacer las defensas orales en las audiencias respectivas.

## **2.- COMPETENCIA**

Concepto de Competencia

El artículo 108 del Código Orgánico de Tribunales define la competencia como la Facultad que tiene cada juez o tribunal de conocer de los asuntos que la ley ha puesto dentro de la Esfera de sus Atribuciones.

En nuestro parecer la “competencia” está relacionada con la garantía del Artículo 19 N° 3, de la Constitución Política de la república, según la cual nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por Tribunales preexistentes, que dictarán sentencia luego de un proceso legalmente tramitado.<sup>9</sup>

El Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional propuso la instauración de una justicia efectivamente especializada en todos los niveles.

La especialización debe también expresarse en términos orgánicos. El principio de unidad de jurisdicción en cuya virtud el poder jurisdiccional del Estado se radica en un solo conjunto de órganos públicos, debe armonizarse con la especialidad, en que el litigio laboral debe ser resuelto por una judicatura propia con jueces formados en el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

---

<sup>9</sup> Guido Machiavello Contreras, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Conosur Ltda., Año 1997. Pág 49.

## A. Competencia absoluta:

El artículo 420 del Código del Trabajo señala las materias que son de competencia de los juzgados de letras del trabajo, respecto de este punto hubo una amplia discusión en el Congreso Nacional pues en el proyecto original del ejecutivo enviado al Congreso Nacional en el artículo 420 en su letra f) contemplaba dentro de la competencia de estos jueces el conocimiento de la reparación del daño moral provocado por el empleador al trabajador, sin embargo, dicha iniciativa fue descartada en la Cámara de Diputados, puesto que se estimó que el daño moral era una materia que requería de un lato conocimiento y por lo tanto, no era apropiado que fuera debatida en un procedimiento tan abreviado como el que introduce la ley 20.087.

La reforma introduce nuevas competencias materiales (artículo 420 letra c) y nuevos procedimientos (tutela de derechos fundamentales y monitorio).

La redacción actual del artículo 420 del código del Trabajo es la siguiente y nos señala la Competencia de los jueces del Trabajo.

Art. 420. Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;

b) las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia del trabajo;

c) las cuestiones y reclamaciones derivadas de la aplicación o interpretación de las normas sobre previsión o seguridad social, cualquiera que fuere su naturaleza, época u origen, y que fueren planteadas por los trabajadores o empleadores referidos en la letra a);

d) los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo;

e) las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social;

f) los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, con excepción de la responsabilidad extracontractual a la cual le será aplicable lo dispuesto en el artículo 69 de la ley N.º 16.744, y

g) todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral.

## **B. Competencia relativa:**

Es competente para conocer de las cuestiones que se susciten entre trabajadores y empleadores, el juez del territorio jurisdiccional correspondiente en primer lugar al del domicilio del demandado, o el correspondiente al lugar en que se prestaron los servicios, a elección del demandante y, por último, el tribunal del domicilio del demandante, cuando el trabajador haya debido trasladar su residencia con motivo del contrato de trabajo y conste dicha circunstancia en el respectivo instrumento. Art. 422.

## **3.- REGLAS COMUNES**

### **A. Aplicación supletoria.**

El artículo 432 de la ley 20.087 dispone.

Artículo 432.-En todo lo no regulado en este Código o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento. En tal caso, el tribunal dispondrá la forma en que se practicará la actuación respectiva.

Esta norma de integración nos señala que en lo no reglado por este conjunto de normas deben aplicarse las normas comunes a todo procedimiento contenidas en el libro primero del Código de procedimiento Civil siempre y cuando estas no sean contrarias a los principios que informan este procedimiento y señala que en tal caso el tribunal dispondrá la forma en que debe practicarse la actuación respectiva. Lo anterior es una manifestación de los principios de impulso procesal de oficio del tribunal y de celeridad, teniendo en cuenta que el nuevo procedimiento laboral está inspirado en estos modernos principios, en los que prima la desformalización, surge sin duda una pugna con las normas del Código de Procedimiento Civil inspirado en rígidos principios en cuanto a la producción de la prueba. En el nuevo procedimiento la producción de estas está desprovista de toda formalidad lo que tiene por fin acelerar los procedimientos, respetando desde luego la bilateralidad de la audiencia y el debido proceso. Un ejemplo de lo anterior lo encontramos en la incorporación de los documentos en la audiencia de juicio, sin que sea necesario acompañarlos previamente al tribunal.

Continuando con la integración de las normas en el nuevo procedimiento, respecto de los procedimientos especiales establecidos en los párrafos 6º y 7º del capítulo II (procedimiento monitorio y de tutela laboral), se aplicarán supletoriamente, en primer lugar, las normas del procedimiento de aplicación general contenidas en el párrafo 3º.<sup>10</sup>

### **B. Actuaciones procesales:**

Las actuaciones procesales, exceptuando las audiencias pueden realizarse por medios electrónicos, siempre y cuando se cumpla con ciertos requisitos:

- a. Debe ser a instancia de parte. El juez no puede disponerlo de oficio.
- b. Que el juez acceda a ello, y
- c. Dichos medios electrónicos deben permitir su adecuada recepción, registro y control.

### **C. Plazos:**

Tal y como ocurre en materia netamente civil, los plazos legales, son fatales, salvo los establecidos para las actuaciones del tribunal, cualquiera sea la forma en que se expresen, por lo tanto, la posibilidad de ejercer un derecho o la oportunidad de ejecutar un acto se extingue por el solo ministerio de la ley, a las doce de la noche del último día del plazo. (Art. 435)

En tales casos y de acuerdo al principio de celeridad el tribunal de oficio o a petición de parte, proveerá lo que convenga para la prosecución del juicio, sin necesidad de certificado previo.

Los plazos son de días hábiles y se entienden suspendidos durante los feriados, además no procede el feriado judicial.

### **D. Incidentes:**

Los incidentes de cualquier naturaleza deben promoverse sólo en la audiencia respectiva y resolverse de inmediato. Por excepción, el tribunal puede dejar la resolución de los incidentes para la sentencia definitiva (Art. 443)

### **E. Patrocinio y representación forzosos:**

Las partes deben comparecer debidamente patrocinadas por abogado habilitado para el ejercicio de la profesión y las partes que no puedan proporcionarse una defensa jurídica serán patrocinadas por las corporaciones de asistencia judicial

---

<sup>10</sup> Manual de Procedimiento Laboral, Rodrigo Silva Montes. Editorial Jurídica de Chile, año 2006. Pag 17.

cuyos postulantes se encuentran habilitados para asistir a las audiencias mientras se encuentren llevando a cabo su práctica profesional. Art. 431.

## **F. Medidas Cautelares:**

Por ser el Derecho del Trabajo un derecho protector, la función cautelar que se entrega a los jueces del trabajo es más amplia que en materia civil, con ello se quiere evitar que los empleadores distraigan bienes de su patrimonio con el fin de eludir lo que finalmente resuelva el tribunal o con el fin de no afrontar sus obligaciones laborales dificultando su individualización o ubicación espacial.

El Código dispone que, el juez, en el ejercicio de su función cautelar, debe decretar todas las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción, así como para la protección de un derecho o la identificación de los obligados y la singularización de su patrimonio. Art. 444.

Respecto de las medidas cautelares podemos señalar que estas pueden llevarse a efecto aún antes de ser notificadas a la parte contra la cual se solicitan, siempre y cuando existan razones justificadas para ello, y el tribunal así lo ordene.

**Clases de medidas cautelares:** De acuerdo al profesor Rodrigo Silva Montes, éstas se pueden clasificar atendiendo a diversos criterios:

F.1.- Atendido el objetivo o propósito que persiguen, se distinguen:

F.1.1.- Medidas precautorias: Tienen por objeto asegurar el resultado de la acción, y coinciden con aquellas conocidas por los artículos 290 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, con la salvedad que las prejudiciales también podrán ser innominadas.

F.1.2.- Medidas cautelares que tienen por objeto la protección de un derecho de orden constitucional, y que no se refieran a cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores. En ese caso habrán reglas especiales que, por lo tanto, primarán sobre las generales, en un procedimiento extraordinario denominado "De tutela laboral" y previsto en los Artículos 485 y siguientes y al que nos referiremos más adelante. Pero desde ya podemos adelantar que esta medida consiste en que una vez presentada la demanda o denuncia, el juez de oficio o a petición de parte, dispondrá en la primera resolución que dicte la suspensión de los efectos del acto impugnado cuando éste tenga efectos irreversibles. Art. 492.

F.1.3.- Aquellas que sean necesarias para la identificación de los obligados y para la singularización de su patrimonio

F.2.- Atendida la oportunidad en que se dictan, se clasifican en:

F.2.1.- Medidas Prejudiciales: Se pedirán al tribunal antes de la demanda, que deberá ser presentada en el plazo fatal de diez días hábiles contados desde que la medida se hizo efectiva, bajo sanción de que si así no se hace, esta caducará por el solo ministerio de la Ley, quedando el solicitante por este sólo hecho responsable de los perjuicios que se hubieran causado. Tratándose de un plazo fatal el juez no está facultado para prorrogarlo.

F.2.2.- Medidas Judiciales: Podrán ser decretadas en cualquier estado de tramitación de la causa, aun antes de la contestación de la demanda. Al señalar la ley que podrán ser decretadas en cualquier estado de la “tramitación de la causa” debemos entender que no será posible solicitarlas una vez citadas las partes a oír sentencia, haciendo en esto excepción a las reglas generales del Código de Procedimiento Civil, pues mal podría entenderse que la causa se encuentra en tramitación, si el juez ya tomo su decisión y solo le falta pronunciarla en los términos del artículo 457.

F.3.- Atendido a si pueden ser llevadas a cabo sin previa notificación, nos encontramos con:

F.3.1.- Aquellas que deben ser notificadas a la parte contra quien se dictan, antes de ser llevadas a cabo. Esta es la regla general.

3.2.- Aquellas que pueden ser llevadas a cabo sin previa notificación de la parte contra quien se dictan, siempre y cuando se cumpla con los requisitos de que existan razones graves para ello y el tribunal así lo ordene. En este caso la notificación deberá hacerse dentro de los cinco días siguientes, bajo sanción de quedar sin efecto las diligencias practicadas.<sup>11</sup>

#### **Requisitos de las medidas cautelares:**

- 1.- Se deberá acreditar siempre en forma razonable el fundamento de la medida que se pide.
- 2.- Señalar con claridad y precisión el derecho que se reclama.
- 3.- Y tratándose de medidas pre judiciales el escrito en el que se presenten deberá cumplir con los requisitos generales de patrocinio y poder, fijación de domicilio etc.,

#### **Características de las medidas Cautelares**

---

<sup>11</sup> Op.cit. Rodrigo Silva Montes pag.23.

- 1.- Son innominadas: El código del trabajo no las señala taxativamente por lo tanto, pueden solicitarse todas aquellas que se estimen convenientes.
- 2.- Tienen un objeto amplio: como hemos visto en la clasificación tienen distintos objetos.
- 3.- Son esencialmente provisionales, y por tanto deben dejarse sin efecto en cuanto pase el peligro que se quiso evitar o se haya conseguido la seguridad que se requería.
- 4.- Son limitadas: y por lo tanto, tratándose de medidas patrimoniales, se aplican solo a los bienes necesarios para responder de los resultados del juicio.
- 5.- No son excluyentes: En el sentido que nada impide solicitar más de una, en forma conjunta o sucesiva.
- 6.- Las medidas prejudiciales no requieren de renovación: a diferencia de lo que ocurren materia Civil no es necesario pedir en la demanda que se mantengan como judiciales las medidas adoptadas antes del juicio y bastará que se mantengan las circunstancias que justificaron su adopción.
- 7.- Amplitud en cuanto a las facultades del juez: la función cautelar del Tribunal es amplia, pues podrá éste requerir información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, sobre cualquier antecedente que a su criterio contribuya al objetivo perseguido con la medida, con la limitación de que la demanda debe estar ya notificada.

Estará además obviamente restringido en cuanto a que no podrá violar o hacer inobservar las garantías constitucionales y otras establecidas en las leyes, como el secreto bancario por ejemplo.

## **CADUCIDAD DE LAS MEDIDAS CAUTELARES**

En determinados casos las medidas cautelares quedan sin efecto por el solo ministerio de la ley, sin necesidad de resolución judicial, en los siguientes casos:

- 1.- Cuando se trata de aquellas medidas cautelares que pueden llevarse a efecto sin notificación de la parte contra quien se interponen, y una vez llevadas a cabo no se notifica a dicha parte dentro de los cinco días siguientes.
- 2.- Tratándose de las medidas prejudiciales cuando no se presentare la demanda dentro de los diez días siguientes al momento en que se hizo efectiva la medida.

Cabe tener presente que el juez puede prorrogar el plazo de las medidas prejudiciales precautorias si concurren motivos fundados y si el demandante acredita el inminente término de la empresa o su manifiesta insolvencia.

## **G. Costas**

En toda resolución que ponga término a la causa o resuelva un incidente, el juez debe pronunciarse sobre el pago de las costas del procedimiento, tasando las procesales y regulando las personales, según proceda. Artículo 445.

## **H. Acumulación**

Si ante el mismo tribunal se tramitan varias demandas contra un mismo demandado, y las acciones son idénticas, aunque los actores sean distintos, el juez de oficio o a petición de parte puede decretar la acumulación de las causas, siempre que encuentren en un mismo estado de tramitación y no implique retardo para una o más de ellas.

Solicitada la acumulación, se concederá un plazo de tres días a la parte no peticionaria para que exponga lo conveniente sobre ella y, transcurrido dicho plazo haya o no respuesta, el tribunal resolverá. Art. 449.

Con todo el juez tiene siempre la facultad de desacumular las causas.

## **4.- LAS NOTIFICACIONES**

Las notificaciones son actos procesales solemnes y las solemnidades son “ad formationem” es decir, para cumplir aquellas sus efectos necesitan, en general que se practiquen todas las ritualidades establecidas por la ley.<sup>12</sup>

La falta de notificación o de su ritualidad esencial hará que ella sea inexistente jurídicamente o adolezca de un vicio que puede llegar a causar nulidad procesal.

**Concepto de notificación:** La Notificación es el acto por el cual se pone en conocimiento de la parte una resolución judicial.<sup>13</sup>

Tal y como señala el artículo 38 del Código de Procedimiento Civil, las resoluciones judiciales solo producen efecto una vez notificadas a las partes en la forma que indica la ley, de allí la importancia de la forma en que se lleven a cabo las notificaciones. En cuanto a este punto, podemos señalar que las comunicaciones entre las partes y entre éstas y el tribunal se producen de distinta forma tratándose de un procedimiento oral o escrito, de esta forma siendo el nuevo procedimiento laboral un procedimiento oral en el que la mayoría de las actuaciones se llevan a cabo en las audiencias a las en las que las partes están presentes, la regla general en cuanto a notificaciones es que estas se produzcan en las audiencias al escuchar la propia parte todo lo que importa a su derecho, sin embargo, debemos tener presente que hay actuaciones que deben ser notificadas a las parte fuera de audiencia por ejemplo la demanda misma o las medidas cautelares y es por eso que a continuación estudiaremos los distintos tipos de notificación en el nuevo procedimiento laboral.

### **Tipos de notificación**

**A. Notificación personal:** Esta consiste en que el funcionario a cargo de llevar a cabo la notificación debe dejar copia íntegra de la demanda o presentación de que se trate y de la resolución recaída en ella a la persona misma que se trata de notificar.

En términos similares al Código de Procedimiento Civil, el Código del Trabajo dispone que la primera notificación al demandado debe hacerse personalmente.

---

<sup>12</sup> Guido Machiavello Contreras, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Conosur Ltda., Año 1997. Pág 78. Tomado del Repertorio de legislación y jurisprudencia chilenas, facultad Ciencias jurídicas y Sociales Universidad d Chile. Código de procedimiento Civil, tomo I, editorial Jurídica de Chile, 1966, pág 53.

<sup>13</sup> Jorge Correa Selame. Nuevo Procedimiento laboral. Editorial Punto Lex S.A. Año 1996: Primera edición. Pag 62.

**FUNCIONARIO COMPETENTE:** Las notificaciones se practican por el funcionario que el tribunal determine, atendida la circunstancia del lugar en que éste funcione y restantes consideraciones que tengan por objeto la eficacia de la actuación. En este aspecto la reforma quiso facilitar el acceso a la justicia a los trabajadores, puesto que ahora es un funcionario del tribunal quien practica las notificaciones y no un auxiliar de la administración de justicia como ocurría anteriormente, a quienes debían cancelárseles sus respectivos honorarios.

A diferencia de lo que ocurre con la reforma a la justicia de familia, la notificación de las demandas laborales no puede ser encargada por el Tribunal a carabineros o investigaciones. La parte interesada podrá encargar la notificación a algún receptor particular a su costa.<sup>14</sup>

En cuanto al horario hábil para practicar la notificación, este dependerá del lugar en el que se lleve a cabo:

- En los lugares y recintos de libre acceso público la notificación personal se podrá efectuar en cualquier día y a cualquier hora, procurando causar la menor molestia al notificado.

- Se deberá practicar sin embargo, necesariamente entre las seis y las veintidós horas, si se practica en la morada o lugar donde pernocta la persona a la que se practica la notificación, lo mismo que si se le notifica en el lugar donde ordinariamente ejerce su industria, profesión o empleo, o en el recinto del tribunal. El juez podrá ordenar, por motivos fundados, que la notificación se practique en horas diferentes a las recién señaladas.

Podrá ocurrir entonces que, previo decreto fundado del tribunal, la notificación se practique en día inhábil. En este caso, los plazos empezarán a correr desde las cero horas del día hábil inmediatamente siguiente.<sup>15</sup>

Siguiendo al profesor Silva Montes en el trato de esta materia debemos señalar que la primera notificación puede efectuarse además de las siguientes maneras:

**B. Notificación personal especial** :Si la notificación personal no resulta posible, “por no ser habida la persona a quien debe notificarse”, podrá el ministro de fe, encargado de practicar la diligencia, realizarla, en el mismo acto, y sin necesidad de nueva orden del tribunal, entregando las copias integrales a que nos hemos referido a

---

<sup>14</sup> Claudio Candia Guzmán. Reforma Procesal del Trabajo, parte I, Ediciones Metropolitana, año 2006. Pág. 49.

<sup>15</sup> Manual de Procedimiento Laboral, Rodrigo Silva Montes. Editorial Jurídica de Chile, año 2006. Pag 18.

cualquier persona adulta que se encuentre en la morada o en el lugar donde la persona a quien debe notificarse ejerce habitualmente su industria, profesión o empleo.

Para que ello sea procedente es necesario sin embargo, que concurren algunos requisitos:

1.- Que la persona a quien se pretende notificar no sea habida por el ministro de fe encargado de practicar la notificación.

2.- Que este "establezca" cual es la habitación de la persona a quien se quiere notificar, o el lugar en que ejerce habitualmente su industria, profesión o empleo.

Si se ha de notificar a una persona natural, deberá "establecer" además que esta se encuentra en el lugar del juicio.

3.- Que deje constancia de todo lo anterior en el acta que suscribirá al efecto

El Código no nos ha dicho que significa que se deba "establecer" las circunstancias señaladas, debiendo entenderse que no se refiere a una "certificación" previa, como la exigida por el artículo 44 del Código de Procedimiento Civil. Creemos que la diferencia con aquella es que ésta no debe ser previa, desde el momento en que no se exige, como ocurre en materia civil, algún decreto previo del tribunal, pero obviamente el ministro de fe, deberá constatar responsablemente los hechos descritos, pues, de lo contrario se dará lugar a un vicio de nulidad de la notificación. De hecho, conforme al artículo 432 CT al que nos hemos referido, y por aplicación supletoria de las reglas de Código de Procedimiento Civil, será perfectamente posible solicitar la rescisión a la que se refieren los artículos 79 y 80 de éste último.

Si "por cualquier causa" ello no fuere posible, la notificación se hará fijando, en lugar visible, un aviso que dé noticia de la demanda, con especificación exacta de las partes, materia de la causa, juez que conoce de ella y resoluciones que se notifican.

En la práctica, y tal como se hace hasta hoy, se dejara también copia íntegra de la demanda, y de la resolución recaída en ella.

**C. Notificación personal subsidiaria:** En caso de que la habitación o el lugar en que pernocta la persona a quien debe notificarse, o aquel donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, se encuentre en un edificio o recinto al que no se permita libre acceso, el aviso y las copias referidas se entregaran al portero o encargado del edificio, dejándose testimonio expreso de esta circunstancia.

El funcionario encargado de practicar la notificación deberá enviar una carta certificada al notificado, dando noticia de la notificación efectuada, la omisión de esta

formalidad no importa la nulidad de la notificación, sin embargo el funcionario deberá responder de los perjuicios que con ello causare.

**D. Notificación en persona:** Según lo indica el artículo 438, deberá notificarse siempre en persona cuando concurren los siguientes requisitos copulativos:

- Que se trate de la notificación de la demanda, y no de alguna otra resolución.
- Que la persona del notificado sea el trabajador.
- Que la notificación se practique en el lugar donde este preste ordinariamente sus servicios.
- Que dicho lugar corresponda a la empresa, establecimiento o faena que dependa del empleador con el cual litigue.

**E. Notificación por avisos:**

Esta forma extraordinaria de notificación consiste en una publicación (se efectúa sólo una vez) de un extracto emanado del Tribunal que contenga un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella.

Se trata de una facultad privativa del juez (el juez no está obligado a autorizarlo ni aun concurriendo los requisitos legales) ordenar este tipo de notificación, y procederá solo en dos casos:

- Que la demanda deba notificarse a alguna persona cuya individualización o domicilio sean difíciles de determinar, o
- Que por su número dificulten considerablemente la práctica de la notificación personal.

Si se dispone que la notificación se practique por avisos, éste se publicará por una sola vez en el diario oficial, u otro diario de circulación nacional o regional, conforme a un extracto emanado del tribunal, el que contendrá un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella.

Si el aviso se publicara en el diario oficial, ello será gratuito para los trabajadores. (Art. 439).<sup>16</sup>

**F. Notificación de la demanda por cualquier otro medio idóneo (Art. 439)**

Cuando la demanda deba notificarse a personas cuya individualización o domicilio sean difíciles de determinar o que por su número dificulten considerablemente la práctica de la diligencia, el juez podrá disponer que la notificación se efectúe por

---

<sup>16</sup> Jorge Correa Selame. Nuevo Procedimiento laboral. Editorial Punto Lex S.A. Año 1996: Primera edición. Pag 68

cualquier medio idóneo que garantice el derecho a la defensa y los principios de igualdad y de la bilateralidad de la audiencia.

### **G. Notificación por carta certificada:**

**(Art. 440)** Este tipo de notificación existente en la actualidad en otros procedimientos como los seguidos ante juzgados de familia e inclusive en materia laboral, cobra real importancia en este nuevo procedimiento del trabajo. Es necesario hacer presente que su extensión es de tal magnitud que, incluso, comprende la notificación de resoluciones que debían realizarse por cédula, como es el caso de la resolución que ordena la comparecencia personal de las partes, siempre y cuando no hayan sido expedidas en el curso de una audiencia.

Para los efectos de que opere esta notificación, todo litigante deberá designar, en su primera actuación, un lugar conocido dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funcione el tribunal respectivo y esta designación se considerará subsistente mientras no haga otra la parte interesada, so pena de tenerse por notificada de la resolución respectiva, por el estado diario.

Esta notificación se entenderá practicada al quinto día siguiente a la fecha de entrega de la carta en la oficina de correos, de lo que se dejará constancia por el ministro de fe.

Podrán notificarse de esta forma:

- Las resoluciones en que se ordene la comparecencia personal de las partes, que no hayan sido expedidas en el curso de una audiencia.
- La notificación de la demanda a la Institución o Instituciones de seguridad social a las que corresponda percibir la respectiva cotización, cuando se demande periodos de cotizaciones de seguridad social impagas.
- La citación de los testigos, en cuyo caso la carta debe despacharse con, al menos, ocho días de anticipación, a la audiencia de juicio y al domicilio señalado por la parte que presenta la testimonial.

### **H. Notificación por el estado diario: (Art. 441)**

El resto de las resoluciones se entenderán notificadas desde que se incluyan en el estado diario.

La primera notificación al demandante se practicara por el estado diario (art. 436).

Al igual que las notificaciones a que nos hemos referido anteriormente, y tal como ya advertimos, en lo no reglamentado expresamente por el Código del Trabajo , habrán

de aplicarse las reglas a que se refieren los libros I y II del Código del Procedimiento Civil.

### **I. Notificación en forma electrónica o por cualquier otro medio: (art. 442)**

Similar a lo que ocurre con los tribunales de familia, en que las partes pueden disponer para sí alguna forma de notificación que estimen eficaz, aquí las resoluciones judiciales podrán ser notificadas en forma electrónica o por cualquier otro medio que la parte señale. Ello tiene, sin embargo, algunas limitaciones y requisitos:

- No puede tratarse de la primera notificación al demandado, la que deberá practicarse de algunas de las formas que hemos visto anteriormente
- Debe ser a petición de la parte interesada. El juez no puede disponerlo de oficio
- Podrá pedirse solamente para sí, mas no, para la parte contraria
- Deberá dejarse constancia de haberse practicado la notificación en la forma solicitada.

Será común que se recurre a los correos electrónicos, pero nada obsta a que también se soliciten los fax, mensajes telefónicos, de texto o algún otro.<sup>17</sup>

**J. Notificación presunta o simplemente legal:** Este tipo de notificación opera por el solo ministerio de la Ley, y constituye una gran innovación de esta reforma

Opera en general, en los casos de citaciones a las audiencias y respecto a las resoluciones que se dicten dentro de ellas, las cuales afectarán a la parte que no asista, sin necesidad de posterior notificación, como ocurre, a modo de ejemplo, si el tribunal, al término de la audiencia de juicio, pronuncia la sentencia, se entenderá notificada a la parte que no hubiere asistido a ella y que se encontraba válidamente emplazada para la misma. Igual situación ocurre frente a la resolución que recibe la causa a prueba, la que se entenderá notificada a la parte que no hubiere asistido a la audiencia preparatoria.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Manual de Procedimiento Laboral, Rodrigo Silva Montes. Editorial Jurídica de Chile, año 2006. Pag 22

<sup>18</sup> Claudio Candia Guzmán. Reforma Procesal del Trabajo, parte I, Ediciones Metropolitana, año 2006. Pág. 56.

### **III.- EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**

Debemos hacer presente que la ley 20.087 contempla diversos procedimientos laborales, siendo el que vamos a tratar a continuación el de aplicación general y supletoria, es decir, cuando no exista otro procedimiento especial aplicable, se debe recurrir a este procedimiento ordinario laboral.

#### **1.- FORMAS DE INICIAR DEL PROCEDIMIENTO:**

##### **A. Medidas prejudiciales:**

En este caso, además de los requisitos de las medidas prejudiciales que ya hemos analizado, deberán cumplirse en todo caso, además, los requisitos de todas las primeras presentaciones judiciales, y particularmente los siguientes:

- a) Deberán presentarse por escrito.
- b) Deberán ser patrocinadas por abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, y establecerse una representación judicial en forma legal.
- c) El escrito debela indicar el tribunal ante quien se presente.
- d) Deberá individualizarse debidamente al futuro demandante y demandado. El demandante deberá designar un domicilio en los términos a que se refiere el artículo 440 del Código del Trabajo (Para efectos de notificar por carta certificada a que hubiere lugar, todo litigante deberá designar, en su primera actuación, un lugar conocido dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funcione el tribunal respectivo y esta designación se considerará subsistente mientras no haga otra la parte interesada), a objeto de practicar las notificaciones por carta certificada que sean de rigor.
- e) Habrá que anunciar la futura pretensión y someramente sus fundamentos. (Artículos 287 del Código de Procedimiento Civil y 432 del CT)

Deberá cumplir también con los requisitos comunes a todos los escritos, con la firma de todos quienes aparezcan suscribiéndolo y la suma o resumen a que se refiere el artículo 30 del Código de Procedimiento Civil.<sup>19</sup>

**B. Por demanda:** (20) La demanda es el acto procesal en virtud del cual el actor ejercita la acción sometiendo al conocimiento del tribunal su pretensión para que se le reconozca algún derecho que le ha sido desconocido o menoscabado.

---

<sup>19</sup> Manual de Procedimiento Laboral, Rodrigo Silva Montes. Editorial Jurídica de Chile, año 2006. Pag 26.

El CT dispone que la demanda debe interponerse por escrito y debe contener las menciones que él señala.

De conformidad a las normas supletorias que rigen en el procedimiento, podemos distinguir entre los requisitos generales de la demanda, que son los que deben cumplirse todo escrito, y los requisitos especiales y que, por ende, son propios de la demanda.

a) Requisitos generales:

- 1) Debe encabezarse con una suma que indique su contenido (art. 30 CPC)
- 2) Debe designarse un abogado patrocinante y un mandatario o procurador judicial.

b) Requisitos especiales: estos requisitos son aquellos a los que alude el art. 446 del Código del Trabajo y son:

- 1) La designación del tribunal ante quien se entabla;
- 2) El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y en su caso de las personas que lo representen, y naturaleza de la representación;
- 3) El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado;
- 4) La exposición clara de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta; y
- 5) La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.

c) Documentos: Conjuntamente con la demanda se pueden acompañar instrumentos y solicitar las diligencias de prueba que se estimen necesarias

Advertiremos que ofrecer prueba documental en la demanda (o contestación) determina la carga que ésta deba ser presentada hasta cinco días antes de la audiencia del juicio.<sup>21</sup>

d) Normas especiales:

---

<sup>20</sup> Jorge Correa Selame. Nuevo Procedimiento laboral. Editorial Punto Lex S.A. Año 1996: Primera edición. Pag 74.

<sup>21</sup> Manual de Procedimiento Laboral, Rodrigo Silva Montes. Editorial Jurídica de Chile, año 2006. Pag 27.

- En materia de seguridad social, cuando se demande a una institución de previsión o seguridad social, debe acompañarse la resolución final de la respectiva entidad o de la entidad fiscalizadora según corresponda, que se pronuncia sobre la materia que se demanda.
- Cuando se demanden periodos de cotizaciones de seguridad social impagas, el juez de la causa al conferir el traslado de la demanda, debe ordenar la notificación a ella a la o las instituciones de seguridad social que corresponda percibir la respectiva cotización. Dicha notificaciones se efectuarán a través de carta certificada, la que contendrá copia íntegra de la demanda y de la resolución recaída en ella o un extracto si fueren muy extensas. (Art. 446)

e) Pretensiones múltiples:

El actor puede acumular en su demanda todas las acciones que le competen en contra de un mismo demandado, aunque procedan de distintos títulos.

En el caso de aquellas acciones que corresponda tramitar de acuerdo a procedimientos distintos, se deberán deducir de conformidad a las normas respectivas, y si una depende de la otra, no correrá el plazo para ejercer aquella hasta ejecutoriado que sea el fallo de ésta (Art. 448)

## **2.-ACTITUDES QUE PUEDE ASUMIR EL JUEZ FRENTE A LA DEMANDA (Art. 447)**

**A. Incompetencia:** Si al examinar la demanda el juez estima que es incompetente, debe declarar la incompetencia de oficio, señalar el Tribunal competente y remitirle los antecedentes.

**B. Caducidad:** Si de los datos aportados en la demanda se desprendiere claramente la caducidad de la acción, el juez debe declarar la caducidad de oficio y no admitir la demanda a tramitación.

**C. Acumulación:** El actor puede acumular todas las acciones en contra de un mismo demandado aunque procedan de distintos títulos, si son acciones que se tramitan por distintos procedimientos, se deben deducir según la norma respectiva, si una depende de la otra, no correrá el plazo para ejercer aquella hasta ejecutoriado que sea el fallo de esta.

El juez de oficio o a petición de parte puede decretar la acumulación siempre que:

- Ante el mismo tribunal se tramiten varias demandas contra un mismo demandado.
- Que las acciones sean idénticas aunque los actores sean diferentes
- Se encuentren en un mismo estado de tramitación y

- Que ello no implique un retardo para una o más de las causas.

**D. Inadmisibilidad:** <sup>22</sup> El juez no dará curso a la demanda cuando ésta adolezca de defectos de carácter formal y mientras ellos no sean subsanados.

Una vez corregidas las mencionadas deficiencias, entonces el juez proveerá convenientemente la demanda dando curso progresivo a los autos.

Es lo que ocurrirá por ejemplo si el escrito de demanda no ha sido debidamente firmado por todos quienes figuran o aparecen suscribiéndolo. El juez se limitará a ordenar firmarlo, hecho lo cual proveerá la demanda.

Si el mandato judicial no ha sido constituido en forma legal, esto es, de alguna de las tres maneras mencionadas por el artículo 6 del Código de Procedimiento Civil, el decreto de inadmisibilidad puede ser grave, pues si no se cumple con él dentro del plazo fatal de tres días hábiles, se tendrá por no presentada la demanda, para todos los efectos legales.( art. 2 Ley 18.120 ).

**E. Admite la demanda a tramitación:** Si la demanda cumple con todos los requisitos formales y no adolece de caducidad o incompetencia, en este caso el juez, debe admitir la demanda a tramitación y citar a las partes a audiencia preparatoria, y debe fijar el día y la hora de la celebración de dicha audiencia dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la resolución que provee la demanda y además debe mediar entre la notificación de la resolución que cita a la audiencia preparatoria y la celebración misma de la audiencia, el plazo mínimo de 10 días ,ampliables de acuerdo al Art. 259 del CPC ( art 452 CT)

En la citación debe constar que la audiencia se celebrara con las partes que asistan, afectándole a la parte inasistente todas las resoluciones sin necesidad de notificación y además el deber de las partes de señalar al tribunal todos los medios de prueba que pretendan hacer valer, en la audiencia oral de juicio y requerir todas las diligencias de prueba atingentes para que el tribunal examine su admisibilidad.

**Contestación por escrito:** El demandado puede contestar por escrito la demanda, para hacer uso de este derecho debe presentar el escrito con a lo menos un día de anticipación a la fecha de celebración de la audiencia (Art. 452)<sup>23</sup>

### **3.- AUDIENCIA PREPARATORIA**

---

<sup>22</sup> Manual de Procedimiento Laboral, Rodrigo Silva Montes. Editorial Jurídica de Chile, año 2006. Pag 27.

<sup>23</sup> Jorge Correa Selame. Nuevo Procedimiento laboral. Editorial Punto Lex S.A. Año 1996: Primera edición. Pag 77.

A continuación estudiaremos los hitos más importantes de la audiencia preparatoria y son:

**A. Discusión:** La audiencia preparatoria se llevará a cabo el día y la hora fijados por el juez al momento de proveer la demanda.

En el día fijado para la audiencia el demandante deberá ratificar verbalmente su demanda (recordemos que conforme al artículo 451 CT, la audiencia se realizará con las partes que asistan, por lo que dicha ratificación no es esencial y en rebeldía del demandante seguirá adelante igual el proceso)<sup>24</sup>

Actitudes que puede asumir el demandado:

1) Rebeldía<sup>25</sup>: Puede el demandado asumir una actitud rebelde y no comparecer al juicio lo que puede acarrearle importantes desventajas:

- La ausencia de contrato de trabajo escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del mismo, las que declare el trabajador (Art. 9 CT). En caso de rebeldía no tendrá oportunidad de desvirtuar esta presunción.

- Si el demandado no concurre a la Audiencia preparatoria, o haciéndolo no niega en la contestación de la demanda algunos de los hechos contenidos en ella, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos.

2) El demandado se allana a la demanda incoada: <sup>26</sup>

El allanamiento o reconocimiento que el hace el demandado a los fundamentos deducidos en la demanda por el actor, puede ser de dos clases:

- Total: Evidentemente en este caso existe un total y entero reconocimiento tanto de las prestaciones demandadas como de las argumentaciones hechas por el actor: Al tenor de lo preceptuado en el Art. 453 N° 1 inciso cuarto se debe entender analógicamente que en el evento de existir un allanamiento total de las acciones, éste tendría el carácter de sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, debiendo el juez dictar su fallo al término de la audiencia o en su caso dictarlo dentro del decimoquinto día contado desde la fecha de la audiencia respectiva, según se desprende del artículo 457 del Código del Trabajo.

Parcial: Al igual que en el caso precedente, en la parte en que el demandado se allanare respecto de la demanda incoada, se entenderá que existe un

---

<sup>24</sup> Manual de Procedimiento Laboral, Rodrigo Silva Montes. Editorial Jurídica de Chile, año 2006. Pág. 31.

<sup>25</sup> Op. Cit. Pág. 28.

<sup>26</sup> Claudio Candía Guzmán. Reforma Procesal del Trabajo, parte I, Ediciones Metropolitana, año 2006. Pág. 82.

reconocimiento total tanto de los hechos como de las prestaciones e indemnizaciones demandadas, entendiéndose como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, estableciendo expresamente el tribunal, respecto de los hechos en que se tuvo conformidad, aplicando indefectiblemente lo previsto en el artículo 457 del Código del Trabajo (El juez podrá pronunciar el fallo al término de la audiencia de juicio o, en todo caso, dictarlo dentro del plazo de décimo quinto día, contado desde la realización de ésta, en cuyo caso citará a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora al efecto, dentro del mismo plazo. En esta segunda alternativa, el juez deberá anunciar las bases fundamentales del fallo al término de la referida audiencia.)

Ahora bien en aquella parte no allanada o discutida, se continuará el curso de la demanda, debiendo cada parte en la audiencia respectiva acreditar sus hechos y alegaciones

3) El demandado contesta la demanda<sup>27</sup>: Es, precisamente, en esta etapa procesal cuando el demandado esta en condiciones de oponer excepciones a la demanda por escrito antes de la audiencia, debiendo ratificar su contestación en el acto mismo o en forma verbal en la audiencia misma ya sean dilatorias o perentorias.

Excepciones dilatorias: <sup>28</sup> Las excepciones dilatorias y perentorias deberán oponerse en forma conjunta, al contestar la demanda señalando los hechos en que se fundan. Se tramitarán con la cuestión principal y se fallarán en la sentencia definitiva.

Por excepción tratándose de las dilatorias de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo y aquellas en que se reclama del procedimiento (y también las perentorias de caducidad y prescripción según veremos), serán resueltas de inmediato una vez evacuado el traslado correspondiente siempre que su fallo pueda fundarse en antecedentes que consten en el proceso o que sean de pública notoriedad.

Atendido el imperativo de la ley en este aspecto, será obligatorio al juez pronunciarse sobre estos puntos si concurren los requisitos que se señalan.

En los casos en que ello sea procedente, se suspenderá la audiencia por el plazo de cinco días a fin de que se subsanen los defectos u omisiones, bajo apercibimiento de no continuarse el juicio (Art. 453 N°)

---

<sup>27</sup> Claudio Candía Guzmán. Reforma Procesal del Trabajo, parte I, Ediciones Metropolitana, año 2006. Pág. 84

<sup>28</sup> Manual de Procedimiento Laboral, Rodrigo Silva Montes. Editorial Jurídica de Chile, año 2006. Pág. 29.

Artículo 453.- En la audiencia preparatoria se aplicarán las siguientes reglas:

1) La audiencia preparatoria comenzará con la ratificación de la demanda. Acto seguido, el demandado ratificará su contestación, si la hubiere formulado por escrito, o, en caso contrario, procederá a su contestación en forma oral, pronunciándose específicamente sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta. Opondrá, asimismo, las excepciones perentorias o dilatorias que estime procedentes y los hechos en que se fundan, y la enunciación precisa y clara de las peticiones que se someten a la decisión del tribunal. Todas las excepciones se tramitarán conjuntamente y se fallarán en la sentencia definitiva. No obstante, el tribunal deberá pronunciarse de inmediato, una vez evacuado el traslado correspondiente, respecto de las excepciones de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción o aquélla en que se reclame del procedimiento, siempre que su fallo pueda fundarse en antecedentes que consten en el proceso o que sean de pública notoriedad. En los casos en que ello sea procedente, se suspenderá la audiencia por el plazo de cinco días a fin de que se subsanen los defectos u omisiones, bajo el apercibimiento de no continuarse adelante con el juicio.

Cuando el demandado no concurriera a la audiencia preparatoria, o de hacerlo no negare en su contestación algunos de los hechos contenidos en la demanda, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos.

Si el demandado se allanare a una parte de la demanda y se opusiera a otras, se continuará con el curso de la demanda sólo en la parte en que hubo oposición. Para estos efectos, el tribunal deberá establecer los hechos sobre los cuales hubo conformidad, estimándose esta resolución como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, procediendo el tribunal respecto de ella conforme a lo dispuesto en el artículo 457.

Esta suspensión supone entonces que al menos una de estas excepciones haya sido acogida. En el evento de ser rechazadas, o que el juez decida resolverlas de inmediato por no concurrir los requisitos señalados, seguirá la audiencia preparatoria y el juicio su curso normal.

Excepciones perentorias y defensas: Deberán oponerse en la contestación de la demanda y señalarse los hechos en que se fundan. Serán resueltas por regla general en la sentencia definitiva. Por excepción y como vimos anteriormente las

excepciones de caducidad y prescripción deben ser resueltas de inmediato si se cumple con los requisitos que señalamos.

**Clases de Contestación:** <sup>29</sup> Puede formularse de forma verbal o escrita, si es en forma verbal debe hacerse dentro de la misma audiencia preparatoria, si se formula por escrito debe presentarse el escrito con a lo menos un día de anticipación a la audiencia preparatoria y si además de contestar se formula demanda reconvenional, este escrito debe presentarse con cinco días de anticipación a fecha de la audiencia.

**Requisitos de la Contestación de la demanda:**

- a) Deberá pronunciarse específicamente sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos.
- b) Deberán señalarse los hechos en que se fundan las excepciones esgrimidas.
- c) Deberán enunciarse en forma precisa y clara las peticiones que se someten a decisión del tribunal
- d) El Código no lo ha previsto expresamente, pero existe la posibilidad de ofrecer prueba documental.

**4) EL demandado deduce demanda reconvenional:**

Se puede deducir reconvenición cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que tenga por objeto enervar la acción deducida o esté íntimamente ligada con ella.

La reconvenición debe contener las menciones de la demanda y se tramitara conjuntamente con ella.

En caso de haber demanda reconvenional, ésta se debe formular por escrito conjuntamente con la contestación de la demanda, a lo menos, 5 días antes de la audiencia. En este caso nos encontramos con que es imperativo contestar la demanda por escrito y con antelación a la audiencia preparatoria<sup>30</sup>

**B. Conciliación:**

Una vez concluida la etapa de discusión el juez llamará a las partes a conciliación, y deberá proponer las bases para un posible arreglo, las opiniones que

---

<sup>29</sup> Manual de Procedimiento Laboral, Rodrigo Silva Montes. Editorial Jurídica de Chile, año 2006. Pág. 30.

<sup>30</sup> Jorge Correa Selame. Nuevo Procedimiento laboral. Editorial Punto Lex S.A. Año 1996: Primera edición. Pag 79.

emita en este punto, no lo inhabilitan para seguir conociendo del asunto. Si se produce la conciliación total o parcial, ésta se estima como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, si es necesario se tramitan separadamente, el cobro de las sumas resultantes de una conciliación parcial (Art. 453 N° 3 CT).

Art 453 N° 3: Terminada la etapa de discusión, el juez llamará a las partes a conciliación, a cuyo objeto deberá proponerles las bases para un posible acuerdo, sin que las opiniones que emita al efecto sean causal de inhabilitación.

Producida la conciliación, sea ésta 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.

Se tramitará separadamente, si fuere necesario, el cobro de las sumas resultantes de la conciliación parcial.

### **C. Prueba**

Contestada la demanda, sin que se haya opuesto reconvencción o excepciones dilatorias, o evacuado el traslado conferido de haberse interpuesto éstas, el tribunal debe recibir, de inmediato, la causa a prueba, cuando ello sea procedente, fijándose los hechos a ser probados.

Resulta aplicable, en la especie, el artículo 318 del Código de Procedimiento Civil en cuanto señala que el tribunal examinará por sí mismo los autos y si estima que hay o puede haber controversia sobre algún hecho sustancial y pertinente en el juicio, recibirá la causa a prueba y fijará en la misma resolución, los hechos sustanciales controvertidos sobre los cuales deba recaer.

Art 318 Código de Procedimiento Civil: Concluidos los trámites que deben preceder a la prueba, ya se proceda con la contestación expresa del demandado o en su rebeldía, el tribunal examinará por sí mismo los autos y si estima que hay o puede haber controversia sobre algún hecho sustancial y pertinente en el juicio, recibirá la causa a prueba y fijará en la misma resolución los hechos sustanciales controvertidos sobre los cuales deberá recaer.

En contra de esta resolución y de la que no dé lugar a ella, solo procederá el recurso de reposición, el que deberá interponerse y fallarse de inmediato.

De no haber hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal dará por concluida la audiencia y procederá a dictar sentencia en conformidad a lo dispuesto por el artículo 457 CT, disposición que estatuye que el juez puede pronunciar el fallo al término de la audiencia de juicio o , en todo caso dictarlo dentro

del plazo de décimo quinto día , contado desde la realización de ésta , en cuyo caso citará a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora al efecto, dentro del mismo plazo. En esta segunda alternativa, el juez anunciará las bases fundamentales del fallo al término de la referida audiencia.

Las partes pueden valerse de todos los medios de prueba establecidos por la ley y podrán también ofrecer otro medio de convicción que ha juicios del tribunal, fuere pertinente, siendo ésta, su única limitación. Es en esta audiencia en la que las partes deben señalar todos y cada uno de los medios de prueba de los que piensan valerse en la audiencia de juicio, señalar los testigos con su nombre y dirección para su posterior notificación, solicitar oficios, peritajes, etc., de no hacerlo no serán admitidas más tarde pruebas que quieran incorporar.

Prueba pertinente: Solo se admitirán las pruebas que tengan relación directa con el asunto sometido al tribunal, y siempre que sean necesarias para su resolución. La prueba ilícita carecerá de todo valor probatorio y se califica como ilícita a aquella obtenida directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen una violación a los derechos fundamentales.

**Otras actuaciones del tribunal:** Una vez decretada la prueba ofrecida por las partes, el tribunal deberá citar a audiencia de juicio, la que deberá celebrarse en un plazo no superior a treinta días. Las partes se entenderán citadas a esta audiencia por el sólo ministerio de la ley.

Se decretarán las medidas cautelares que resulten pertinentes y se resolverá acerca de si se mantienen las ya decretadas.

Se deben despachar todas las citaciones y oficios, respecto de las primeras debemos señalar que los testigos deben ser citados por carta certificada, la que deberá despacharse con a lo menos ocho días de antelación a la audiencia. Tratándose de la citación a los peritos el juez podrá recurrir a cualquier medio idóneo de notificación, y en el caso de solicitarse la absolución de posiciones ésta debe notificarse en el acto al absolvente.

Respecto de los oficios al igual que los peritos el juez podrá recurrir a cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos que permita la pronta práctica de las diligencias, debiendo adoptar las medidas necesarias para asegurar su debida recepción por el requerido, dejándose constancia de ello.

El juez además puede ordenar la práctica de las diligencias probatorias que estime pertinente, las que deberán llevarse a cabo en la audiencia de juicio.

## **a) MEDIOS DE PRUEBA**

A continuación analizaremos algunos medios de prueba, no se trata de una lista taxativa, pues en este nuevo procedimiento pueden incorporarse otros medios de prueba, sin embargo haremos un breve análisis de los más usados en nuestro sistema:

### **1) Prueba Documental o instrumental:**

**DEFINICIÓN DE INSTRUMENTOS:** Aquellos documentos que dan cuenta de un hecho o de un acto jurídico determinado.

Los instrumentos pueden ser públicos o privados.

Son privados los que no están revestidos de formalidades, y son instrumentos públicos aquellos otorgados por el competente funcionario, cumpliendo las solemnidades legales<sup>31</sup>

La prueba documental que haya sido ofrecida en la demanda y contestación deberá ser presentada hasta cinco días antes de la audiencia de juicio, no pudiendo el juez considerar los documentos presentados fuera de este plazo.

La impugnación de los instrumentos que ya se hayan acompañado puede ser en esta audiencia preparatoria o en la de juicio<sup>32</sup>,

Art 454 N° 2 : La impugnación de la prueba instrumental acompañada deberá formularse en forma oral en la audiencia preparatoria o en la de juicio.

Sobre este punto existen diversas opiniones doctrinales puesto que el abogado Claudio Candia Guzmán señala que siguiendo el criterio y premisa básica en concordancia con el axioma “donde cabe la misma razón cabe la misma disposición”, y dado que el nuevo procedimiento se compone de dos etapas, no es procedente según su criterio, ejercer la impugnación dentro

de la audiencia preparatoria, más aún , atendiendo el objeto que ésta persigue, que no es otro que determinar los hechos que deben ser probados en el juicio, mediante los medios de prueba ofrecidos por las partes en dicha audiencia de tal manera que, no obstante, que la ley señala el derecho a impugnar en la audiencia preparatoria, la oportunidad procesal para el ejercicio de esta facultad es evidente que es la audiencia de juicio, con la salvedad de que es posible centrar la discusión acerca de la exclusión por improcedencia, cuya vía es la impugnación por tratarse de una discusión en un aspecto formal y que no afecta el fondo del asunto.

---

<sup>31</sup> Claudio Candia Guzmán. Reforma Procesal del Trabajo, parte I, Ediciones Metropolitana, año 2006. Pág. 103.

<sup>32</sup> Manual de Procedimiento Laboral, Rodrigo Silva Montes. Editorial Jurídica de Chile, año 2006. Pág. 32.

En razón de lo anterior, en la audiencia preparatoria, la impugnación tendría un carácter enunciativo y mal podría ejercerse ésta en ella, toda vez que no es la destinada para estos efectos. Según este abogado corrobora lo que expone precedentemente, la imposibilidad en el procedimiento en estudio de las llamadas convenciones probatorias.<sup>33</sup> Respecto de éstas podemos señalar que son el acuerdo que realizan las partes del proceso penal en el sentido de dar por acreditados ciertos hechos sobre los cuales no exista controversia respecto de su ocurrencia y las circunstancias que los rodean, y que debido a ello, no podrán ser discutidos en juicio.

## **2) Exhibición de documentos:**

Definición: Se entiende por exhibición de documentos “Aquel mecanismo que tiene por objeto que las partes o un tercero soliciten al tribunal que se agregue en el juicio un instrumento o un documento que tenga relación directa con la cuestión debatida, siempre que no revistan el carácter de secretos o confidenciales y los cuales estén o deban estar en poder de la contraria”<sup>34</sup>

El numeral 6º del artículo 453 contiene en su inciso 1 una regla que no resulta clara. Al referirse a la exhibición de instrumentos que hubiesen sido ordenada por el tribunal (como sabemos, de oficio o a petición de parte), dispone que ésta se verificará en la audiencia del juicio oral y en el plazo de cinco días anterior a dicha audiencia deben ser puestos a disposición del tribunal.

No parece lógico que un instrumento deba ser exhibido dos veces, por lo que creemos que ellos, lo mismo que los anteriores deberán “presentarse” hasta cinco días antes de la audiencia de juicio; y “exhibirse” en ésta.

La sanción para el evento de no cumplir con la carga indicada es distinta a lo anterior, pues no consiste ya obviamente en que le juez no los considere, sino que el juez “podrá” estimar probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba decretada.

Resulta conveniente, entonces, junto con solicitar la exhibición en la audiencia preparatoria, señalar con precisión los motivos y los hechos concretos que se pretenden acreditar con la diligencia.

Se trata, como se ve, de una facultad privativa del juez, y para que este haga uso de ella deberán concurrir los siguientes requisitos:

- Se debe haber ordenado la exhibición de algún instrumento.
- Debe tratarse de un instrumento que legalmente deba obrar en poder de la parte a quien se le solicita la exhibición, y

---

<sup>33</sup> Claudio Candía Guzmán. Reforma Procesal del Trabajo, parte I, Ediciones Metropolitana, año 2006. Pág. 105.

<sup>34</sup> Claudio Candía Guzmán. Reforma Procesal del Trabajo, parte I, Ediciones Metropolitana, año 2006. Pág. 105

- Debe haberse omitido la presentación, sin causa justificada.<sup>35</sup>

## 2) Oficios:

**Definición:** “Aquellas ordenes escritas en que un tribunal de la República solicita a una persona, institución pública o privada, a fin de que remita información sobre un asunto o materia en particular, necesarias para una acertada resolución de la cuestión debatida.”<sup>36</sup>

Tal como la mayoría de las pruebas los oficios pueden solicitarse en la audiencia preparatoria y el tribunal solo dará lugar a la petición de oficios cuando está reúna las condiciones de ser pertinente, objetiva, específica y debe referirse específicamente a hechos del juicio.

Será el tribunal el que debe despachar tal orden y el juez podrá recurrir a cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos, para procurar la pronta realización del encargo y la rápida recepción del encargo por la persona u organismo requerido.

Respecto de este medio de prueba debemos señalar que cuando la información se solicita a entidades públicas, el oficio debe dirigirse a la oficina o repartición del territorio jurisdiccional en la que ocurrieron los hechos que se quieren probar.

Las personas o entidades públicas o privadas que sean receptores de oficios deben despachar la información solicitada por el tribunal dentro del plazo que éste le fije en el respectivo oficio, sin embargo, dicha información debe estar a disposición del tribunal con tres días de anticipación a la audiencia de juicio.

## 4) Confesión de parte:

**Definición** “Aquel medio de prueba consistente en el reconocimiento que una persona hace de la verdad de un hecho susceptible de producir consecuencias jurídicas en su contra.”<sup>37</sup>

Este medio de Prueba puede solicitarse tanto, en la demanda en la contestación, en la demanda reconvenzional o en la audiencia preparatoria.

Si es juez estima que no es pertinente lo señalará en la audiencia preparatoria.

---

<sup>35</sup> Manual de Procedimiento Laboral, Rodrigo Silva Montes. Editorial Jurídica de Chile, año 2006. Pág. 33.

<sup>36</sup> Claudio Candia Guzmán. Reforma Procesal del Trabajo, parte I, Ediciones Metropolitana, año 2006. Pág. 106.

<sup>37</sup> Manual de Derecho Procesal, Mario Casarino Viterbo, Tomo IV, V edición, Ed Jurídica de Chile, 1997.

Si el llamado a confesar no comparece a la audiencia sin causa justificada, o compareciendo se niega a declarar o da respuestas evasivas, pueden presumirse efectivas, en relación a los hechos objetos de la prueba, las alegaciones de parte de la contraria en la demanda o contestación, según correspondas, debemos recordar que aquí ni existe pliego de posiciones.

La persona citada a absolver posiciones esta está obligada a concurrir personalmente a la audiencia, menos que designe especialmente un mandatario para tal objeto, el que si representa al empleador, debe tratarse de una de las personas a que se refiere el artículo 4 del CT, es decir, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general la persona que ejerce habitualmente las funciones de de dirección o administración por cuenta o representación de la persona natural u jurídica.

La designación de mandatario debe constar por escrito y entregarse al inicio de la audiencia, considerándose sus declaraciones para todos los efectos legales como si hubieran sido hechas personalmente por aquel cuya comparecencia se solicitó.

Si los demandantes son varios y se solicita la citación a confesar en el juicio de muchos o de todos ellos, el juez puede reducir el número de quienes habrán de comparecer, en especial cuando estime que sus declaraciones pueden resultar una reiteración inútil sobre los mismos hechos.

Respecto de la forma en que se presta la confesión debemos señalar que las posiciones para la prueba confesional se formulan verbalmente, sin admisión de pliegos, y deben ser pertinentes a los hechos sobre los cuales deben versar la prueba, y expresarse en términos claros y precisos, de manera que puedan ser entendidas sin dificultad.

El tribunal, de oficio o a petición de parte, puede rechazar las preguntas que no cumplan con dichas exigencias.

El juez puede formular a los absolventes las preguntas que estime pertinentes, así como ordenarles que precisen o aclaren sus respuestas.

De la lectura de lo anterior, cabe colegir las deferencias de la diligencia de absolución de posiciones en materia Civil.

Por de pronto, en el procedimiento Civil, la diligencia puede solicitarse en cualquier estado del juicio y sin suspender por ella el, procedimiento, hasta el vencimiento del término probatorio en primera instancia, y hasta antes la vista de la causa en segunda. Este derecho solo lo podrán ejercer las partes hasta dos veces en primera instancia y una vez en segunda, pero, si se alegan hechos nuevos durante el juicio podrá exigirse una vez más.

En cambio, ahora sólo puede solicitarse en la oportunidad que ya hemos señalado.

En segundo término, las posiciones, para la prueba confesional, en los juicios del trabajo, se formulan verbalmente, sin admisión de pliegos, y deben ser pertinentes a los hechos sobre los cuales, debe versar la prueba y expresarse en términos claros y precisos, de manera que puedan ser entendidas sin dificultad.

De acuerdo a las normas relativas a la supletoriedad, consideramos aplicables otras disposiciones legislación procesal civil, tales como las que señalan que antes de interrogar al litigante se le tomará juramento de decir verdad: la que indica que la declaración debe presentarse inmediatamente , de palabra y en términos claros y precisos; aquella que dice que todo litigante puede presenciar la declaración del contendor y hacer al tribunal las observaciones que estime conducentes para aclarar, explicar o ampliar las preguntas que han de dirigirse, etc.<sup>38</sup>

### **5) Prueba testimonial:**

Definición de testigos:” Aquellos terceros que no son parte en un litigio, pero que son llamados a deponer respecto de lo que han percibido por los propios sentidos, es decir, declaran de lo que han presenciado u oído , siempre y cuando estos hechos tengan relación con los puntos de prueba fijados por el tribunal”<sup>39</sup>

Los testigos pueden declarar únicamente, ante el tribunal que conozca de la causa. Y su declaración debe ser solicitada en la audiencia preparatoria señalándose el nombre y domicilio de los testigos para proceder a su notificación.

Son admitidos a declarar solo hasta 4 testigos por cada parte y, en caso que se haya ordenado la acumulación de autos, el número de testigos admitidos a declarar será determinado por el tribunal, no pudiendo en ningún caso ser superior a cuatro por cada causa acumulada.

Excepcionalmente, y por resolución fundada, el tribunal puede ampliar el número de testigos cuando, de acuerdo a la naturaleza de los hechos a ser probados, ello se considere indispensable para una adecuada resolución del juicio.

El juez puede reducir el número de testigos de cada parte, e incluido prescindir de la prueba testimonial cuando sus manifestaciones puedan constituir inútil reiteración sobre hechos suficientemente esclarecidos.

Los testigos declararán bajo juramento o promesa de decir la verdad en juicio. El juez, en forma expresa y previa a su declaración, deberá poner en conocimiento

---

<sup>38</sup> Jorge Correa Selame. Nuevo Procedimiento laboral. Editorial Punto Lex S.A. Año 1996: Primera edición. Pag 86-87.

<sup>39</sup> Claudio Candía Guzmán. Reforma Procesal del Trabajo, parte I, Ediciones Metropolitana, año 2006. Pág. 110.

del testigo las sanciones contempladas en el artículo 209 del código penal, por incurrir en falso testimonio.

No se puede formular tachas a los testigos, sino que, únicamente el tribunal y las partes pueden formular a los testigos las preguntas que estimen necesarias para el esclarecimiento de los hechos sobre los que versa el juicio. También puede exigir que los testigos aclaren o precisen sus dichos.

Las preguntas no pueden formularse en forma asertiva, ni contener elementos de juicio que determinen la respuesta, ni referirse a hechos o circunstancias ajenos al objeto de la prueba, lo que calificará el tribunal sin más trámite.<sup>40</sup>

## **6) Prueba pericial:**

Definición de perito: aquel tercero extraño al juicio que posee conocimientos sólidos y acabados en alguna ciencia técnica o arte y por esta razón le es requerida su opinión por el tribunal respecto de un hecho o derecho controvertido.<sup>41</sup>

En la audiencia preparatoria se podrá solicitar la práctica de un peritaje señalándose con precisión la materia sobre la cual ha de recaer la pericia y designando a la persona del perito o bien pidiendo al tribunal que la designe.

El juez también puede disponer de oficio la práctica de algún peritaje.

Sin perjuicio de notificarle su designación por carta certificada, el juez podrá recurrir a cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos que permita la pronta práctica de la diligencia, debiendo tomar las medidas necesarias para asegurar su debida recepción dejándose constancia de ello.

El informe pericial respectivo deberá ser puesto a disposición de las partes en el tribunal a lo menos con tres días de anticipación a la audiencia de juicio a la que deberá concurrir el perito. Sin embargo el juez podrá eximir al perito de acudir a la audiencia. se trata de una facultad privativa del juez , por lo que éste puede forzar su comparecencia si lo estima necesario aún sin acuerdo de las partes. Si el juez exonera al perito de su carga de comparecer al juicio entonces su informe será admitido como prueba en el juicio.

Si en cambio comparece, declarará en la forma que lo hacen los testigos.<sup>42</sup>

## **7) Otros medios de prueba:**

---

<sup>40</sup> Jorge Correa Selame. Nuevo Procedimiento laboral. Editorial Punto Lex S.A. Año 1996: Primera edición. Pag 88.

<sup>41</sup> Claudio Candía Guzmán. Reforma Procesal del Trabajo, parte I, Ediciones Metropolitana, año 2006. Pág. 122.

<sup>42</sup> Manual de Procedimiento Laboral, Rodrigo Silva Montes. Editorial Jurídica de Chile, año 2006. Pág. 34.

Son todos aquellos medios de prueba que a criterio del tribunal sean conducentes, para acreditar los hechos del juicio, incluidos aquellos que no fueron ofrecidos por las partes, pero determinó el tribunal.

En general se refiere a todos aquellos medios de prueba lícitos, que hayan sido ofrecidos por las partes como elemento de convicción y estimados por el tribunal como conducentes y necesarios, o aquellos ordenados por el tribunal, aun cuando no se hubieren solicitado por las partes y fueren necesarios para una acertada resolución de asunto controvertido. Como lo serían por ejemplo: las fotografías, las cintas de video, cintas de audio o cualquier otro medio, siempre que no afecte las garantías Fundamentales protegidas por la Constitución Política de la República.

#### **4.-AUDIENCIA DE JUICIO**

Luego de la audiencia preparatoria, el tribunal debe citar a audiencia de juicio la que debe desarrollarse en un plazo máximo de 30 días a contar de la celebración de la audiencia preparatoria. Esta audiencia de juicio tendrá principalmente dos finalidades, rendir la prueba y dictar sentencia, en ella se desarrollará toda la prueba que fue anunciada en la preparatoria, declaran los testigos, los peritos, etc. en ella deben desplegarse todos los elementos que llevaran al juez a formar su convicción. Encontraremos los comentarios finales de las partes y en algunos casos la dictación misma de la sentencia.

##### **Desarrollo de la audiencia**

**A. Inicio:** La audiencia se iniciará con la rendición de la prueba ofrecida por el demandante, luego la del demandado y finalmente se rinde la prueba decretada de oficio por el tribunal.

Excepcionalmente en los juicios de despido la regla será la inversa, rendirá la prueba en primer lugar el demandado, sobre quien pesa la carga de acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162 CT

Art. 162. Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador,

personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
- b) Conductas de acoso sexual;
- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.

2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

- a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
- b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Esto significa que aquí se invierte la carga de la prueba y es al empleador a quien le toca probar la causal de despido invocada.<sup>43</sup>

**B. Orden de recepción de la prueba:** Se comienza con la prueba documental, se continúa con la confesional, posteriormente la prueba testimonial y por último se agregan los otros medios de prueba.

---

<sup>43</sup> Manual de Procedimiento Laboral, Rodrigo Silva Montes. Editorial Jurídica de Chile, año 2006. Pág. 35.

**C. Trámites posteriores a la prueba:** practica la prueba las partes formularán oralmente y en forma breve todas las observaciones que la prueba les produjere y harán saber sus comentarios al tribunal y a la contraparte.

Al final de la audiencia se levantará un acta la que contendrá la fecha de la audiencia, las partes comparecientes y sus representantes, el tribunal y todo cuanto el juez estime conveniente incluir.

El juez puede pronunciar el fallo al término de la audiencia de juicio, en todo caso deberá dictarlo dentro del plazo de décimo quinto día, contado desde la realización de la audiencia, si no dicta fallo en la audiencia, deberá anunciar las bases fundamentales al término de la misma.

## **5.- SENTENCIA**

Ya hemos señalado la oportunidad en que debe dictarse la sentencia, ahora señalaremos las menciones que la sentencia definitiva debe contener (art 459):

- 1.-El lugar y fecha en que se expida;
- 2.-La individualización completa de las partes litigantes;
- 3.-Una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes;
- 4.-El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;
- 5.-Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda;
- 6.-La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente, y
- 7.-El pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida.

La sentencia que se dicte en la audiencia preparatoria, sólo deberá cumplir con los requisitos de los números 1, 2, 5, 6 y 7.

Respecto de quien dicta la sentencia debemos señalar que la ley impone que debe ser dictada por el juez que presidió la audiencia de juicio de lo contrario debe procederse a la verificación de una nueva audiencia.

También debemos señalar que la sentencia definitiva por regla general debe pronunciarse sobre todas las acciones y excepciones que fueron sometidas al fallo del tribunal y sobre los incidentes o sólo sobre estos cuando su fallo sea incompatible o previo a la dictación de una sentencia.

El artículo 461 señala que en caso de ser procedente la sentencia debe ser notificada a los entes administradores de los respectivos sistemas de seguridad social, con el objeto de que éstos hagan efectivas las acciones contempladas en la ley N° 17.322 o en el decreto ley N° 3.500, de 1980, según corresponda.

Se trata del no pago de las cotizaciones previsionales en los organismos correspondientes, sean las Administradoras de Fondos de Pensión o de otro tipo de entidad recaudadora como las cajas de previsión.

**A. Fundamento de la sentencia:** El juez no es soberano al momento de dictar la sentencia, deberá apreciar la prueba de acuerdo a las reglas de la sana crítica.

Algunos criterios que sustentan el sistema de la sana crítica son los siguientes:

- Los sentenciadores deben analizar pormenorizadamente los hechos;
- Los jueces no están autorizados a basar su convicción en máximas de experiencia sin fundamento objetivo;
- En la valoración de la prueba testimonial los jueces son libres, pudiendo preferir el testimonio de unos sobre otros y no hay reglas de inhabilidad; y
- Los hechos públicos y notorios no requieren de prueba.<sup>44</sup>

A pesar de que nuestro código no ha definido la sana crítica de manera exacta, señala al juez ciertos parámetros que debe tomar en cuenta, es así como el artículo 456 del CT nos señala lo siguiente:

Artículo 456.-El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

Las reglas anteriores son perfectamente compatibles y en nada se contradicen con lo dispuesto en el artículo 160 del CPC, que es por tanto también plenamente

---

<sup>44</sup> Jorge Correa Selame. Nuevo Procedimiento laboral. Editorial Punto Lex S.A. Año 1996: Primera edición. Pag 89.

aplicable, en cuanto manda a los jueces dictar la sentencia de acuerdo al mérito del proceso.

El cumplimiento de estos requisitos relacionados con la prueba particularmente la forma de apreciarla, es fundamental, pues será precisamente una de las causales que habilitará a interponer un recurso de apelación, según veremos más adelante.<sup>45</sup>

## **B. Ejecución de la sentencia.**

Una vez dictada la sentencia debemos proceder a su ejecución es así como nos encontramos con la ejecución en materia laboral, en este capítulo nos referiremos a este tema abarcando también la ejecución de los demás títulos a los cuales la ley les otorga la calidad de ejecutivos en materia laboral.

En este punto nos encontramos con que el legislador, ha querido reiterar los principios de celeridad y de impulso procesal de oficio, puesto que el juez puede iniciar de oficio una ejecución y tomar todas las medidas necesarias para llegar al íntegro cumplimiento de la sentencia o del título de que se trate.

La ejecución laboral difiere de la civil, no solo en la posibilidad que existe de que la primera sea iniciada de oficio por el juez, sino también en que en materia civil el acreedor decidirá que vía utiliza para obtener la satisfacción de su pretensión si la ejecución incidental o el juicio ejecutivo, en cambio, en materia laboral el tipo de ejecución dependerá del título ejecutivo, y no le es dado al acreedor elegir el tipo de procedimiento.

**a) Títulos ejecutivos:** De forma análoga a lo que ocurre en la ejecución en materia civil, el Código del trabajo nos señala en el artículo 464 CT cuales son los títulos ejecutivos laborales y estos son:

Artículo 464.-Son títulos ejecutivos laborales:

- 1.-Las sentencias ejecutoriadas;
- 2.-La transacción, conciliación y avenimiento que cumplan con las formalidades establecidas en la ley;
- 3.-Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral;
- 4.-Las actas firmadas por las partes, y autorizadas por los Inspectores del Trabajo y que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el

---

<sup>45</sup> Manual de Procedimiento Laboral, Rodrigo Silva Montes. Editorial Jurídica de Chile, año 2006. Pág. 39.

reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo;

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

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

Este artículo no es taxativo, puesto que le número 6 es abierto a que puedan haber otros títulos ejecutivos laborales.

### **C. Ejecución de las sentencias propiamente tal:**

Legislación aplicable: (Art. 465) En las causas laborales el cumplimiento de las sentencias se tramitará de conformidad con las reglas previstas en el párrafo 4º del capítulo II del título I del libro V CT (artículos 463 y siguientes).

A falta de disposición expresa en este texto o en leyes especiales, se aplicará supletoriamente las normas del título XIX Del libro I del CPC (artículos 231 y siguientes, sobre ejecución de las resoluciones), siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral.

Según ya sabemos (artículos 432) si aún fuesen insuficientes las reglas anteriores, por causa de un vacío legal o por producirse la “vulneración” mencionada, deberá el juez disponer la forma en que se practicará la actuación respectiva.

Procedimiento:

a) Una vez firme la sentencia, lo que deberá certificar de oficio el tribunal, y siempre que no se acredite su cumplimiento dentro del término de cinco días, se dará inicio a su ejecución de oficio por el tribunal, si existe un juzgado de cobranza laboral y previsional la remitirá, junto a sus antecedentes, dentro de quinto día cuando ello fuere procedente, a fin de que éste continúe con la ejecución, de conformidad a las reglas del Párrafo 4º, si no existiere este tribunal de cobranza, el mismo tribunal que dictó la sentencia debe proceder a su ejecución de acuerdo a las reglas que el CT señala.

b) Luego que sean recibidos los antecedentes por el juzgado de cobranza o después que el tribunal del trabajo certifique que la sentencia se encuentra ejecutoriada, los antecedentes serán remitidos a la unidad de liquidación o al funcionario encargado para tales efectos, teniendo uno u otro las siguientes obligaciones:

- Liquidar el crédito adeudado

- Determinar todos y cada uno de los montos y rubros por los que se ha condenado al ejecutado; y

- Actualizar los montos, mediante la aplicación de intereses y reajustes legales.<sup>46</sup>

Esta liquidación deberá practicarse por el funcionario correspondiente dentro de tercero día y será notificada por carta certificada a las partes, junto con el requerimiento al ejecutado para que pague dentro de los cinco días siguientes. En caso que la ejecución haya quedado a cargo de un tercero, la notificación deberá practicarse a éste en forma personal. (Art. 466)

Objeción a la liquidación: Luego que se ha notificado al ejecutado la liquidación del crédito, por carta certificada o personalmente, nace el derecho para objetar esta liquidación dentro del plazo de cinco días, pero sólo en las siguientes circunstancias:

- Si en la liquidación hay manifiestos errores de cálculo numérico
- Existe alteración en las bases de cálculos o elementos; o
- Incorrecta aplicación de los índices de reajustabilidad o de intereses emanados de los organismos pertinentes

El tribunal en caso de suceder lo señalado, deberá sin más trámite resolver de plano la objeción planteada, pudiendo oír a la contraria si estima que los antecedentes agregados al proceso no son suficientes para emitir pronunciamiento.

## **ACTITUDES DEL EJECUTADO FRENTE A LA EJECUCIÓN.**

Una vez notificado de la ejecución, el deudor puede tomar las siguientes actitudes:

**1.- Se defiende oponiendo excepciones:** En este caso, el ejecutado tiene el derecho a defensa, respecto de la ejecución iniciada en su contra, para lo cual puede hacer uso del derecho señalado en el artículo 470 CT, oponiendo excepciones dentro del plazo de cinco días, a contar de la notificación de la liquidación del crédito adeudado, debiendo eso sí; acompañar antecedentes escritos **consistentes y suficientes**. En este caso, solo puede oponerse y hacerse valer de las siguientes:

a) Pago de la deuda: es decir, acreditar que se cumplió a cabalidad “la prestación adeudada “. Debiendo proceder el tribunal, a declarar extinta la obligación.

b) Remisión: entendiéndose por ésta, como” la condonación de la deuda que hace el acreedor a favor del deudor”, siendo requisito esencial que el acreedor sea hábil para disponer de la cosa que es objeto de la prestación adeudada.

c) Novación: es decir, cuando opera en la especie “la sustitución de una nueva obligación a otra anterior, la que queda por tanto extinguida”.

---

<sup>46</sup> Claudio Candia Guzmán. Reforma Procesal del Trabajo, parte I, Ediciones Metropolitana, año 2006. Pág. 225.

d) Transacción: esta opera en el evento de que las partes hayan celebrado “un contrato en que terminen extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven uno eventual”. Esta debe celebrarse en virtud de un título válido y el sólo puede transigir quienes son capaces de disponer de los objetos comprendidos en la transacción.

Cabe hacer notar que todas las excepciones deben interponerse en forma conjunta y en un mismo escrito, de lo contrario las posteriores no serán admitidas a tramitación.

## **2.-Tramitación de las excepciones opuestas:**

Una vez opuestas las excepciones por el ejecutado, se le conferirá traslado al ejecutante para que, dentro de tercero día, conteste lo que estime oportuno y procedente, evacuándose este trámite o en rebeldía de su parte, el tribunal sin más trámite, debe dictar sentencia, siendo ésta apelable en el solo efecto devolutivo.

## **3.- El ejecutado no opone excepciones a la ejecución o estas han sido desechadas:**

En el evento de que el ejecutado no haya opuesto excepciones a la ejecución en forma oportuna, o bien, estas han sido desechadas por el tribunal, éste, ordenará sin más trámite, hacer pago al ejecutante con los fondos retenido, embargados o cautelados.<sup>47</sup>

Una novedad en esta reforma es que regula el acuerdo que pueda existir entre ejecutado y ejecutante respecto de pagar el crédito en cuotas, en el antiguo sistema, si bien, este acuerdo no se prohibía y se daba muchas veces en la práctica, no estaba regulado de forma alguna por la ley laboral, en cambio, ahora se introduce una regulación expresa respecto de este tema. Así es como artículo 468, señala que las partes podrán pactar una forma de pago de crédito perseguido en la causa, cumpliendo con dos requisitos:

- 1.- Este pacto deberá ser ratificado ante el juez de la Causa; y
- 2.- La o las cuotas que se acuerden deberán consignar los reajustes e intereses del período.

El no pago de una o más cuotas hará inmediatamente exigible el total de la deuda, facultándose al acreedor para que concurra ante el mismo tribunal, y dentro del plazo de sesenta días contado desde el incumplimiento, para que se ordene y cumpla el pago, pudiendo el juez incrementar el saldo de la deuda hasta en

---

<sup>47</sup> Claudio Candia Guzmán. Reforma Procesal del Trabajo, parte I, Ediciones Metropolitana, año 2006. Pág. 228-229.

un ciento cincuenta por ciento. El pacto así ratificado, tendrá mérito ejecutivo para todos los efectos legales.

### **c) Procedimiento de apremio**

Si se han desechado las excepciones interpuestas por el ejecutado o éste no las hubiere interpuesto, el juez debe continuar con la ejecución con miras a obtener la satisfacción de la deuda, de esta manera debe proceder al llevar a cabo el procedimiento de apremio en contra del ejecutado si este no paga, teniendo en cuenta los principios que informan la reforma.

Si no se ha pagado dentro del plazo de cinco días de notificada la liquidación al ejecutado, sin perjuicio del pacto que las partes puedan haber hecho para el pago, el ministro de fe designado por el tribunal procederá a trabar embargo sobre bienes muebles o inmuebles suficientes para el cumplimiento íntegro de la ejecución y sus costas, tasando prudencialmente los mismos<sup>48</sup>, consignándolo así en el acta de la diligencia, todo ello sin que sea necesaria orden previa del tribunal.

Del remate y pago: Si no ha habido oposición oportuna o existiendo ha sido desechada, se ordenará sin más trámite hacer debido pago al ejecutante con los fondos retenidos, embargados o cautelados. En su caso, los bienes embargados serán rematados por cifras no menores al setenta y cinco por ciento de la tasación en primera subasta; en la segunda el mínimo será del cincuenta por ciento del valor de la tasación, y en la tercera no habrá mínimo. El ejecutante podrá participar en el remate y adjudicarse los bienes con cargo al monto de su crédito.

Los trámites y diligencias del procedimiento de apremio ya indicado, serán fijados por el tribunal consecuentemente con los principios propios de la judicatura laboral y teniendo como referencia las reglas de la ejecución civil, en lo que sean conciliables con dichos principios.

Retención de devolución de impuestos: Siguiendo con el carácter tutelar a favor del trabajador el tribunal de oficio o a petición de parte puede adoptar una medida cautelar de gran importancia, que también puede tomarse como una medida de apremio destinada a obtener el cumplimiento de lo adeudado, esta es que podrá ordenar a la Tesorería General de la República que retenga de las sumas que por

---

<sup>48</sup> “Esta tasación es importante porque determinará el monto de las posturas mínimas para el remate” Manual de Procedimiento Laboral, Rodrigo Silva Montes. Editorial Jurídica de Chile, año 2006. Pág. 44.

concepto de devolución de impuestos a la renta corresponda restituir al ejecutado, el monto objeto de la ejecución, con sus reajustes, intereses y multas.<sup>49</sup>

Para que esto sea posible se necesita que se cumpla con ciertos requisitos:

- La ejecución debe haberse ya iniciado, sin perjuicio de obtenerla antes como medida precautoria conforme a las reglas generales
- Se trata de una facultad privativa del juez.
- Se refiere exclusivamente al impuesto a la renta, y no a otros impuestos como el impuesto al valor agregado por ejemplo.
- Debe limitarse al monto de lo adeudado, con sus intereses reajuste y multas, no pudiendo extenderse a otros conceptos como las costas.
- Como quiera que tiene el carácter de medida cautelar, será esencialmente provisional, por lo que deberá dejársela sin efecto con el pago o en caso que el deudor ofrezca suficiente garantía del mismo.

#### **D. De la ejecución de otros títulos ejecutivos**

Despachada la ejecución por parte del tribunal, el juez mandará sin más trámite, la causa, a la unidad de liquidación o al funcionario encargado, para tales efectos, la que deberá realizarse por quien corresponda, dentro de tercero día.

Este procedimiento se aparta del anterior en cuanto a la notificación, toda vez, que la notificación de la liquidación y el requerimiento de pago al deudor se le notificará personalmente, y si este no es habido se notificará según lo expuesto por el artículo 437 Ct, esto es; mediante la notificación sustitutiva de la personal: Además de lo anterior la notificación debe contener copia del mandamiento de ejecución y embargo, designación del día hora y lugar que fije el ministro de fe para practicar el requerimiento (cédula de espera, que se materializa generalmente, en el oficio del ministro de fe actuante).

Si no concurre el ejecutado a dicha citación en la que se debe practicar el requerimiento, se tramará de inmediato y sin más trámite el embargo.

En lo demás se aplicarán las reglas contenidas en los artículos 467, 468, 469, 470 inciso primero y 470 incisos segundo y tercero del CT, las que se han analizado anteriormente a propósito del cumplimiento de las sentencias.<sup>50</sup>

Otras reglas aplicables: En lo no dicho anteriormente se aplicarán en forma supletoria las reglas comunes de los juicios

---

<sup>49</sup> Claudio Candia Guzmán. Reforma Procesal del Trabajo, parte I, Ediciones Metropolitana, año 2006. Pág. 226.

<sup>50</sup> Claudio Candia Guzmán. Reforma Procesal del Trabajo, parte I, Ediciones Metropolitana, año 2006. Pág. 233.

Ejecutivos previstas en el CPC , y que dicen relación fundamentalmente con la prueba , la sentencia y los recursos ; lo mismo que con algunos incidentes especiales , propios de esta clase de procedimientos , y que dicen relación con el embargo ( ampliación reducción, exclusión reembargo) otro tanto ocurrirá con las tercerías ( que son ciertamente admisibles), y en general con todas aquellas materias a que no se refirió expresamente el código del trabajo , con las modificaciones y limitaciones que hemos señalado anteriormente.<sup>51</sup>

## **6.- LOS RECURSOS**

En materia de recursos procesales, la reforma también ha introducido innovaciones, puesto que atendidos los principios de concentración y celeridad que inspiran el nuevo procedimiento laboral, se restringen los recursos, y se les da una tramitación especial y distinta a lo que ocurre en materia civil, otorgándoseles preferencia en los tribunales superiores y limitando las resoluciones susceptibles del recurso de apelación, esta materia fue objeto de discusión y modificaciones en el congreso nacional pues el proyecto original del ejecutivo hacía aplicables a esta materia todos los recursos que eran procedentes en materia civil, pero se estimó por el Congreso Nacional que tal situación iba en contra del espíritu mismo de la reforma que pretendía disminuir la duración de los juicios laborales que por su excesiva dilación producía la indefensión de los trabajadores , es por ello, que después de la discusión en ambas cámaras el proyecto quedó como hoy está en el código.

**LEGISLACIÓN APLICABLE:** Los recursos se regirán por las normas establecidas en el párrafo quinto del libro V del código del trabajo, y supletoriamente por las normas establecidas en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil.

### **RECURSOS PROCEDENTES EN EL NUEVO PROCEDIMIENTO.**

**A. Recurso de Reposición: Concepto:** es el acto jurídico procesal de la parte agraviada o de quien tiene legitimación para actuar, cuyo objetivo es solicitar al mismo tribunal que dictó la resolución que se pretende impugnar que la modifique o deje sin efecto.

---

<sup>51</sup> Manual de Procedimiento Laboral, Rodrigo Silva Montes. Editorial Jurídica de Chile, año 2006. Pág. 45.

Resoluciones contra las cuales procede: Tal y como ocurre en materia civil y procede contra autos y decretos en general por tratarse de un recurso ordinario, pero además señalaremos algunas resoluciones susceptibles de recurso de reposición mencionadas expresamente en el nuevo procedimiento laboral:

- De la resolución que declare que una actuación solo tiene fines dilatorios artículo 430 inciso 3º CT
- De la resolución que rechaza alguno de los medios de prueba ofrecidos por las partes, por considerarlos inconducentes Art. 429 CT.
- En contra de la resolución que deniegue o reciba la causa a prueba art. 453 N° 4.

Tramitación: La reposición deberá presentarse dentro de tercero día de notificada la resolución que se impugna, a menos que dentro de dicho término tenga lugar una audiencia, en cuyo caso deberá interponerse al iniciarse ésta.

La reposición interpuesta en una audiencia deberá formularse en todo caso verbalmente y será resuelta en el acto.

De cualquier forma que se interponga el recurso debe ser fundado a lo menos someramente.

## **B. Recurso de Apelación:**

**DEFINICIÓN:** Es un mecanismo de impugnación cuya titularidad corresponde a la parte que haya sido agraviada con la dictación de una resolución judicial, por el cual solicita al tribunal que la dictó, el envío de los antecedentes de la resolución recurrida al tribunal superior jerárquico , a objeto de que este último la enmiende conforme a derecho.<sup>52</sup>

Resoluciones contra las cuales procede: Sólo serán susceptibles de apelación laboral :

- 1.- Las sentencias definitivas de primera instancia,
- 2.- Las interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación,
- 3.- Las que se pronuncien sobre medidas cautelares y;
- 4.- Las resoluciones que fijan el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

---

<sup>52</sup> Claudio Candia Guzmán. Reforma Procesal del Trabajo, parte I, Ediciones Metropolitana, año 2006. Pág. 172

### **Requisitos del recurso de apelación:**

- a) Debe tratarse de una resolución que admita el recurso.
- b) La resolución apelada debe causar agravio al apelante (más adelante estudiaremos en que consiste el agravio)
- c) La apelación laboral deberá interponerse en el plazo de cinco días contado desde la notificación de la respectiva resolución a la parte que la entabla.
- d) El recurso de apelación deberá interponerse por escrito (Art. 480 Inc. 2º)
- e).El apelante, al deducir el recurso, deberá fundarlo someramente.
- f) Exponer las peticiones concretas que formula respecto de la resolución apelada
- g) En todo caso y sea cual fuere el o los efectos en que el recurso sea procedente, la apelación requerirá el ofrecimiento de garantía suficiente respecto del monto sobre que ella versa. En caso se rechazarse el recurso, la garantía se destinará al pago de lo ordenado en la sentencia.
- h) En relación a la prueba en segunda instancia, por regla general no será posible rendir prueba en segunda instancia. Por excepción podrá, admitirse, entre otros casos y sobre las circunstancias que constituyeren la causa del recurso invocada, “siempre que ésta haya sido ofrecida en el escrito de interposición del recurso”

**Efectos del Recurso de la Apelación:** En este aspecto debemos analizar si el recurso de apelación suspende o no los efectos de la resolución recurrida, por regla general, el recurso se concede en ambos efectos, es decir, suspende los efectos de la resolución recurrida. Sin embargo respecto del monto no cuestionado por el recurso de debe continuar adelante con la ejecución.

Excepciones: Ahora analizaremos los casos en que el recurso de apelación se concede en el solo efecto devolutivo:

- Apelaciones en contra de resoluciones que otorguen o que rechacen el alzamiento de medidas cautelares.
- Aquellas que lo sean en contra de resoluciones que fijen las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.
- La sentencia definitiva que se pronuncie sobre las excepciones del ejecutado en el procedimiento de ejecución de una sentencia laboral.
- Otras que disponga la ley expresamente.
- Nada impide solicitar a la Corte de Apelaciones una orden de no innovar al momento de interponer el recurso.

Objeto limitado del Recurso de Apelación en materia laboral: Previamente señalamos como requisito de la Apelación el agravio del apelante, este agravio debe ser específico, por lo tanto, se limita la posibilidad de apelar, pues el recurso solo puede tener por objeto algunas de las siguientes cuestiones:

a) Revisar la sentencia de primera instancia en dos casos:

- Cuando esta haya sido dictada con infracción de garantías constitucionales, o
- Con infracción de normas legales, siempre que dicha infracción haya influido sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia.

b) Revisar los hechos declarados como probados por el tribunal de primera instancia, y siempre que concurren los siguientes requisitos:

- Que se advierta una infracción de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.
- Que dicha infracción sea manifiesta en la sentencia.

c) Alterar la calificación jurídica de los hechos sin alterar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.<sup>53</sup>

### **Tramitación del recurso de apelación:**

En este aspecto debemos aplicar el CPC, sin embargo la reforma también introduce algunos cambios en materia de apelación:

- 1) Remisión de antecedentes: Los antecedentes serán enviados a la Corte de Apelaciones dentro de tercer día de notificada la resolución que concede el último recurso de apelación.
- 2) Emplazamiento en segunda instancia: Las partes se considerarán emplazadas en segunda instancia por el hecho de notificárseles la resolución que concedió el recurso.
- 3) Observaciones a la apelación: El apelado podrá hacer observaciones a la apelación hasta antes de la vista de la causa, dice el código, por lo que nada obsta a que las formule ante el tribunal a quo, antes que se remitan los antecedentes a la Corte.

Tramitación ante el tribunal ad quem:

---

<sup>53</sup> Manual de Procedimiento Laboral, Rodrigo Silva Montes. Editorial Jurídica de Chile, año 2006. Pág. 49.

1) Rol único de corte: Al ingresar el recurso a la secretaría se le designará un rol interno del tribunal (RIT).

2) Comparecencia: No será necesaria la comparecencia de las partes en segunda instancia (art. 479)

3) Presentación de escritos: No hay ninguna norma que prohíba la presentación de escritos en segunda instancia, sin embargo, estos deben someterse a las normas que señala el auto acordado de la Corte Suprema , de 11 de julio de 2006, publicado en el diario oficial el 28 de julio del mismo año.

Prueba en segunda instancia: (Art. 480) Por regla general no se admitirá prueba en segunda instancia, excepcionalmente se admitirá en los siguientes casos y cumpliendo con los requisitos que se señalan:

a) La Corte de Apelaciones podrá admitir prueba documental, siempre que la parte que la presente justifique haber estado imposibilitada de rendirla en primera instancia.

b) Podrá producirse prueba sobre las circunstancias que constituyeren la causa invocada, y siempre que ésta haya sido ofrecida en el escrito de interposición del recurso.

Forma de rendirse la prueba: La prueba se recibirá en la audiencia de acuerdo a las normas que rigen su recepción en el procedimiento ordinario laboral.

De la vista de la Causa: (Art. 481) En la reforma y siguiendo el principio de celeridad que la informa, se ha procurado que las causas laborales sean vistas con preferencia en las Cortes de Apelaciones, y por lo tanto, se han señalado las siguientes reglas al respecto:

1) Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y fallo en las cortes de Apelaciones.

2) Su conocimiento se ajustará estrictamente al orden de su ingreso al tribunal.

3) Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 69 del Código Orgánico de Tribunales, deberá designarse un día a la semana, a lo menos, para conocer de ellas, completándose las tablas si no hubiere número suficiente, en la forma que determine el Presidente de la Corte de Apelaciones, quien será responsable disciplinariamente del estricto cumplimiento de esta preferencia.

4) Si el número de causas en apelación hiciese imposible su vista y fallo en un plazo no superior a dos meses, contado desde su ingreso a la Secretaría, el Presidente de la Corte de Apelaciones , cuando ésta funcione dividida en más de dos salas,

determinará que una de ellas, a lo menos, se aboque exclusivamente al conocimiento de estas causas por el lapso que estime necesario para superar el atraso.

Del acuerdo: (Art. 482) La sentencia deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días contado desde el término de la vista de la causa.

Contenido de la sentencia: La Corte de Apelaciones se hará cargo en su fallo de las argumentaciones formuladas por las partes.

Si de los antecedentes de la causa apareciere que el tribunal de primera instancia ha omitido pronunciarse sobre alguna acción o excepción hecha valer en el juicio, la Corte se pronunciará sobre ella.

Podrá, asimismo, fallar las cuestiones tratadas en primera instancia y sobre las cuales no se haya pronunciado la sentencia por ser incompatibles con lo resuelto.

De la adhesión a la apelación: La adhesión a la apelación procederá de acuerdo a las reglas generales. (Art. 474)

### **C. Nulidad de oficio:**

El artículo 476 del CT señala que contra la sentencia definitiva no procederán más recursos, por lo cual, debemos entender a partir de esta norma y del principio de especialidad señalado por el artículo 4 del Código Civil, que no cabría ningún tipo de casación respecto de la sentencia definitiva laboral, ni en la forma ni en el fondo, ni a petición de parte ni de oficio por el tribunal. Sin embargo, el CT ha establecido en forma expresa que las cortes de apelaciones deben declarar de oficio la Nulidad cuando se cumpla con los requisitos que se señala.

Según Claudio Candia Guzmán, la Nulidad de oficio es “ la facultad de que gozan los tribunales superiores de justicia mediante la cual declaran la nulidad de una sentencia por hacerse transgredido algunas de las causales establecidas por la ley, en su dictación o durante el desarrollo del juicio , sin que se exija la presentación de este acto jurídico por una de las partes del juicio , y que se encuentra inmerso en ambos tipos de recurso de casación no integrados en la actual legislación laboral.”<sup>54</sup>

Requisitos generales:

---

<sup>54</sup> Claudio Candia Guzmán. Reforma Procesal del Trabajo, parte I, Ediciones Metropolitana, año 2006. Pág. 198.

- Se trata de una función cuyo ejercicio corresponde exclusivamente a las Cortes de Apelaciones.

- La Corte debe estar conociendo de algún recurso de apelación de una sentencia definitiva en una causa laboral.

- No es una facultad de la Corte, concurriendo los requisitos que la ley señala, la Corte debe necesariamente anular la sentencia viciada.

- Debe concurrir, entonces una causal específica concreta y que dice relación con el vicio de que adolecerá la sentencia.,

- El vicio deberá aparecer de manifiesto en la sentencia que se va a anular.

Causales de la Nulidad de oficio: En estricto rigor es una causal: Haberse faltado a un trámite o diligencia que tenga el carácter de esencial o que influya en lo dispositivo del fallo.

Entonces como se ve, es una causal compleja, pues funde en una causal lo que en la legislación procesal civil hace lugar a los dos recursos de casación.

Debe haberse faltado en la sentencia a un trámite o diligencia que:

Tenga el carácter de esencial, "o" Aún sin tener el carácter de esencial, haya influido sin embargo en lo dispositivo del fallo.

En cuanto a las primeras, ya hemos visto que, por ejemplo, la presencias del juez en las audiencias del juicio constituyen un trámite que ha sido elevado expresamente a la categoría de "esencial". Otro tanto ocurre con aquellas a que se refieren el artículo 795 del Código de Procedimiento Civil.

Efectos que produce la Declaración de Nulidad de oficio: Como quiera que se trata de de una declaración de nulidad de oficio, habrá que concluir obviamente que esta siempre se declara.

Los efectos concretos dependerán de la causal o motivo por el cual la nulidad sea declarada.

Regla general: El fallo que declare la nulidad deberá señalar el estado en que quedará el proceso, y devolverá la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución.

La causa seguirá siendo tramitada, desde ese estado, por un juez no inhabilitado

Excepciones:

En algunos casos la corte deberá ella misma, acto seguido a declarar la nulidad, y sin previa vista, pero separadamente, dictar la sentencia de reemplazo que corresponda con arreglo a la ley.

Estos casos de excepción, en que no habrá “efecto de reenvío”, sino que la misma Corte dictará la “sentencia de reemplazo”, son, únicamente, las siguientes:

- Cuando el vicio que diere lugar a la invalidación de la sentencia fuere alguno de los contemplados en los objetivos contenidos en las causas a) o c) del artículo 477 CT.
- El haber sido pronunciada la sentencia con omisión de cualquiera de los requisitos enumerados en el artículo 459 CT.<sup>55</sup>

**D. Aclaración, rectificación o enmienda:** A pesar de no ser un recurso, debemos señalar que procede de acuerdo a las reglas generales en materia Civil, con la salvedad de que el tribunal puede aclarar de oficio las resoluciones que hubiere dictado cuando estimare que esto es necesario.

## **IV- PROCEDIMIENTOS ESPECIALES EN LA LEY 20.087.**

### ***1.- PROCEDIMIENTO MONITORIO***

#### **A. Introducción al procedimiento monitorio**

Una novedad incorporada en la ley 20.087 es el procedimiento monitorio laboral que esta tratado en los artículos 496 al 504 respecto como un forma de solucionar rápidamente los asuntos cuya cuantía no exceda de los 8 sueldos mínimos no remuneracionales. Este es un procedimiento de carácter mixto puesto que, intervienen en el, tanto la autoridad administrativa como la jurisdiccional

#### **Etimología**

La palabra “Monitorio” hace referencia a un aviso advertencia, procediendo de la raíz latina “monitorios” que significa amonestar.

Orígenes del procedimiento monitorio:

---

<sup>55</sup> Manual de Procedimiento Laboral, Rodrigo Silva Montes. Editorial Jurídica de Chile, año 2006. Pág. 53.

Según se señala por varios autores sus orígenes se remontan a la edad media en Italia, en el siglo XIII, desapareciendo por la influencia francesa, reapareciendo sólo en el año 1922. Francia lo incorpora a su ordenamiento jurídico en 1937, siendo parte de la mayoría de los ordenamientos jurídicos europeos en la actualidad

### **Orígenes inmediatos de nuestro procedimiento monitorio:**

Tal y como se desprende de las actas de la comisión que estudio el proyecto de la ley 20.087, se tomó como base para nuestro procedimiento monitorio 1.- La Conciliación obligatoria previa del derecho español , para los efectos de la intervención del inspector del trabajo y

2.- Los procedimientos monitorios para la ejecución de créditos civiles que han adoptado algunos países de la unión Europea en lo que se refiere a la decisión judicial.<sup>56</sup>

En los países Europeos que se han consagrado el procedimiento monitorio, éste tiene por fin evitar la mala fe de los deudores que debido a los plazos del juicio ordinario, se aprovechan para dejar sin pagar sus deudas de baja cuantía. Se trata entonces de un procedimiento civil cuya técnica monitoria es en extremo simple, ante la solicitud unilateral del actor ,el demandado deberá pagar o bien ,dar razones, aunque sean sucintas ,ya que su inactividad, es decir, permanecer impago o en silencio, le da posibilidad al acreedor que ha visto vulnerado su derecho, obtener rápidamente un título ejecutivo <sup>57</sup>

En el caso de nuestro país, el nuevo procedimiento monitorio incorporado por la ley 20.087, tiene una finalidad de resolver contiendas de carácter individual, no se trata de un procedimiento concentrado con miras a obtener el pago rápido de un crédito, pues antes del procedimiento monitorio el crédito no existe. Se ha discutido si este procedimiento tienen una naturaleza declarativa o ejecutiva, al respecto se señala que es una cuestión difícil de determinar pues por un lado al no contar con las etapas de discusión o contradicción no estaríamos frente a un juicio declarativo, pero por otro lado tampoco tiene por finalidad la ejecución de un título pues este no existe

El procedimiento monitorio fue introducido en la ley 20.087 debido a la indicación de los parlamentarios JUAN BUSTOS RAMÍREZ,, JORGE BURGOS

---

<sup>56</sup> El procedimiento monitorio en la nueva ley procesal Chilena” Luis Lizama Portal Revista Laboral Chilena, Agosto 2006, Pág. 51

<sup>57</sup> “Toribios, Fernando. El proceso monitorio en

<http://www.der.uva.es/procesal/monitorio.htm>

VARELA, GUILLERMO CERONI FUENTES, MARÌA PÌA GUZMÀN MENA Y LAURA SOTO GONZÀLEZ , quienes hicieron tal indicación ante la comisión de Constitución , legislación y Justicia ,el objeto de tal indicación según sus autores fue” incorporar un procedimiento especial, denominado monitorio con al finalidad de simplificarla tramitación de aquellas contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a cuatro ingresos mínimos mensuales<sup>58</sup>ya que anualmente los reclamos laborales interpuestos antes las inspecciones del trabajo alcanzan los 100.000 casos, los que se tramitan a través de un procedimiento administrativo, que dura 28 días entre la presentación y el comparendo de conciliación. Dicha rapidez permite que no exista problema con el plazo de prescripción de la acción para presentar la respectiva demanda ante la justicia ordinaria si el afectado así lo decide .se indicó que muchos de estos casos son resueltos en el comparendo de conciliación<sup>59</sup>

Conceptos de procedimiento monitorio:

**Profesor Gómez Orbaneja:** “Aquel que tiene por finalidad la rápida creación de un título puro de ejecución, por medio de la inversión del contradictorio en el sentido de que puede éste o no existir según que medie o no oposición del demandado”

**Gabreri Llobregat:** “procedimiento jurisdiccional carente de fase declarativa, destinado a tutelar aquellos derechos de créditos de índole pecuniaria y de mediana cuantía, que se encuentren debidamente documentados y cuya especial finalidad radica en obtener, en el menor tiempo, con el menor coste posible y sin mas garantías que las derivadas de la propia intervención judicial, un título que permitirá abrir el procedimiento de ejecución forzosa del derecho de crédito impagado

**Cristóbal Macías:** “proceso especial declarativo que tiene por objeto las pretensiones ordinarias liquidas de cuantía no superior a cinco millones de pesetas en el que, la falta de posición al requerimiento judicial de pago librado por el juez a instancia del acreedor, previo examen de los documentos por él aportados y sin audiencia previa del deudor, da lugar a la creación de un título ejecutivo con efectos de cosa juzgada”.

---

<sup>58</sup> Durante la tramitación del proyecto se aumento la cuantía del procedimiento monitorio a 8 ingresos mínimos mensuales. Al respecto Diario de sesiones del senado, Legislatura 353, 43 sesión, 19 de octubre de 2005.

<sup>59</sup> “El procedimiento monitorio en la nueva ley procesal Chilena” Luis Lizama Portal Revista Laboral Chilena, Agosto 2006, Pág.52

**Ámbito de aplicación:** Este procedimiento puede aplicarse en los casos que veremos a continuación cuando el demandante opte por él , porque aún encontrándonos dentro de las hipótesis señaladas el actor puede elegir presentar su demanda de acuerdo al procedimiento ordinario, recurriendo directamente a los tribunales laborales, sin pasar antes por la inspección del trabajo. Los casos a los que se puede aplicar el procedimiento monitorio son los siguientes:

- Las contiendas por término de la relación laboral cuya cuantía sea igual o inferior a ocho ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162; ( pago de cotizaciones previsionales adeudadas; remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, mientras las primeras no se envíe la comunicación al trabajador indicándola que sus cotizaciones previsionales se encuentran pagadas)

- De las contiendas a que se refiere el artículo 201 del CT, es decir, fuero maternal y situaciones análogas.

**Etapas del procedimiento monitorio:** Este procedimiento tiene una etapa administrativa, en la Inspección del trabajo y eventualmente una etapa jurisdiccional ante los jueces laborales.

## **B. Etapa administrativa**

**Inicio del procedimiento:** El procedimiento monitorio se iniciará mediante la presentación del reclamo ante la Inspección del Trabajo. Dicho organismo puede adoptar dos actitudes:

- Estimarse incompetente por no tratarse de un asunto que acuerdo a su materia o a su cuantía no le sea aplicable este procedimiento, caso en el que no lo admite a tramitación, o
- Despachar citación a las partes: si la Inspección estima que se cumple con los requisitos deberá citar a las partes a una audiencia de conciliación.

Esta citación fijará el día y la hora a la que se llevará a cabo la audiencia y podrá instruir que se acompañen los contratos de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualquier otra documentación pertinente.

**Comparendo de Conciliación:** Las partes deberán concurrir a un comparendo de conciliación acompañando todos los instrumentos probatorios en que se funde su pretensión.

En el caso de que el denunciante no se presentare al comparendo, se despachará una segunda citación para estos efectos. Si nuevamente el denunciante no concurriere al comparendo, estando legalmente citado, los antecedentes serán archivados, sin perjuicio de su facultad para recurrir justicia ordinaria de acuerdo a las reglas generales.

Las partes deberán concurrir a un comparendo de conciliación acompañando todos los instrumentos probatorios en que se funde su pretensión.

En dicho acto las partes que asistan deberán fijar domicilio dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funciona el tribunal respectivo.

Se levantará acta de todo lo obrado en el comparendo.

**Fin de esta etapa:** Si las partes llegan a un acuerdo entonces se dejará constancia de ello en el acta mencionada y terminará el proceso, El acta tiene mérito ejecutivo.

En el evento de que celebrándose el comparendo, en primera o segunda citación, aun sin la presencia del denunciado, no hubiere conciliación entre las partes, el Inspector del Trabajo remitirá al juzgado competente el acta de celebración del mismo y todos los instrumentos presentados por las partes.

### **C. Etapa jurisdiccional**

Una vez recibida el acta y sus antecedentes por parte del juez, procederá a examinarlos con el objeto de concluir si estima o no fundadas la peticiones del requirente.

En caso que el juez estime fundadas las pretensiones del requirente, las acogerá inmediatamente; en caso contrario, las rechazará de plano.

En el caso de las partes que hayan asistido al comparendo a que se refiere el artículo 497, esta resolución les será notificada por carta certificada, al domicilio que hubieren señalado en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo, las que por este acto se entenderán emplazadas. En el caso de que la parte no haya asistido al comparendo de conciliación en la Inspección del trabajo y, por lo tanto, no ha fijado domicilio, se le notificará de acuerdo a las reglas generales.

**Oposición o reclamo:** (Art. 500) Las partes tendrán cinco días para reclamar de esta resolución ante el Tribunal que la dictó.

Presentado el reclamo, el juez citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes.

**Audiencia preparatoria:** (Art. 501) Esta audiencia será preparatoria y se desarrollará en conformidad con lo establecido en el artículo 453, es decir, se aplicará el procedimiento de aplicación general.

**Audiencia de juicio:** Ésta tendrá lugar 20 días después de la preparatoria y se desarrollará de acuerdo al procedimiento de aplicación general.

**Recursos:** (Art. 502): En contra de la sentencia que se pronuncie en este proceso sólo se podrá interponer un recurso de apelación en los términos dichos en la letra a) del artículo 477, esto es, con el objeto de revisar la sentencia de primera instancia, cuando ésta haya sido dictada con infracción de garantías constitucionales, o de normas legales que influyan sustancialmente en lo dispositivo del fallo.<sup>60</sup>

## **2.- PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL**

En el nuevo capítulo II, el párrafo 6º, bajo el epígrafe “Del procedimiento de tutela laboral” (entre los artículos 485 y 495) se contempla un nuevo procedimiento cuya finalidad es la tutela o garantía de ciertos derechos consagrados en la Constitución Política de la república y también respecto de los llamados actos discriminatorios que se contienen en el actual artículo 2º del código del Trabajo

En la actualidad existe un procedimiento, en sede laboral, que tiene por objeto brindar tutela al derecho a la libertad sindical, contemplado en los artículos 292 y siguientes (prácticas desleales o antisindicales) y 387 y siguientes (Prácticas desleales en la negociación colectiva) del código del trabajo.

En el nuevo procedimiento, esta normativa, se mantiene en sus aspectos esenciales, sustituyéndose el procedimiento aplicable por uno nuevo contemplado expresamente en el párrafo 6º, consistente en un sistema omnicompreensivo de tutela de los diversos derechos fundamentales que pueden ser ejercidos en el ámbito de las relaciones laborales incluida la libertad sindical y todos sus derivados.<sup>61</sup>

### **A. La acción de Tutela de derechos Fundamentales: Reglas básicas**

La acción permite a un trabajador u organización sindical a reclamar el resguardo y protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de los trabajadores, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador y se encuentra sujeta a ciertas reglas básicas:

---

<sup>60</sup> Manual de Procedimiento Laboral, Rodrigo Silva Montes. Editorial Jurídica de Chile, año 2006. Pag 65.

<sup>61</sup> William Ávalos Céspedes, Revista Laboral Chilena. Mayo 2006. Pág 81.

1.- La acción tiene un plazo de ejercicio de sesenta días desde que se ha producido la vulneración respectiva, suspendiéndose en el caso previsto en la ley: cuando el trabajador dentro de ese plazo interponga un reclamo ante la inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo sigue su curso cuando se concluya el trámite en la Inspección, pero en ningún caso podrá recurrirse al tribunal pasados noventa días Hábiles desde la vulneración denunciada.

2.- La acción de tutela y el procedimiento a que da lugar sólo tiene por objeto la protección de derechos fundamentales de los previstos en el artículo 485 CT : Por lo mismo no es susceptible de acumularse con:

- Acciones de otra naturaleza, como por ejemplo intentar cobrar remuneraciones u otras prestaciones laborales pendientes por esta vía procesal, o
- Con acciones con idéntica pretensión basadas en fundamentos diversos, como, por ejemplo, demandar la tutela contra la discriminación laboral del trabajador discapacitado fundado en la Ley N° 19.779 (Art17) o del trabajador portador de VIH basado en la Ley 19.284 ( Art 48).

3.- La acción de tutela de derechos fundamentales es incompatible con el Recurso de Protección. Ejercida la acción de protección del artículo 20 de la Constitución, ya no es posible jurídicamente ejercer la acción del procedimiento de tutela de derechos fundamentales por los mismos hechos, según señala la ley (art 485).<sup>62</sup>

## **B. Ámbito de aplicación**

Este procedimiento se aplicará en los siguientes casos:

a) Primer caso: Se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

b) Segundo caso: También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

c) Tercer caso: El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales (Art. 292)

---

<sup>62</sup> José Luis Ugarte Cataldo. Los derechos fundamentales del trabajador: El nuevo procedimiento de tutela laboral. Ensayos jurídicos. Universidad Alberto Hurtado. N° 2-2006.

d) Cuarto caso: El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en una negociación colectiva. (Art. 389).

En los dos últimos casos la ley ha establecido algunas modalidades especiales que analizaremos en su oportunidad.

### **C. Requisitos de procedencia:**

- 1.- Debe tratarse de cuestiones suscitadas dentro de la relación laboral, y no de algún otro tipo, ni aun entre empleador y trabajador.
- 2.- Dichas cuestiones tiene que haberse producido por aplicación de las normas laborales, y no por algún otro motivo.
- 3.- Esa aplicación debe afectar derechos fundamentales del trabajador y no otros derechos laborales que no tengan ese carácter, ni tampoco expectativas.
- 4.- Los derechos mencionados deben haber resultado lesionados “en el ejercicio de las facultades del empleador.”

**En relación al segundo caso:** Se refiere aquellos actos discriminatorios que menciona el artículo 2 del Código del Trabajo. Con excepción de los contemplados en su inciso sexto, es decir, debe tratarse de alguno de los siguientes actos:

- Distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y en la ocupación.
- Las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a él cualquiera de las condiciones antes anotadas.<sup>63</sup>

### **D. El bien jurídico protegido: La lista de derechos fundamentales.<sup>64</sup>**

La pretensión de la acción de tutela es la protección y el resguardo de cierto tipo de derechos de los trabajadores, los doctrinariamente denominados fundamentales inespecíficos, buscando el restablecimiento en el ejercicio del

---

<sup>63</sup> Manual de Procedimiento Laboral, Rodrigo Silva Montes. Editorial Jurídica de Chile, año 2006. Pag 55 y 56.

<sup>64</sup> José Luis Ugarte Cataldo. Los derechos fundamentales del trabajador: El nuevo procedimiento de tutela laboral. Ensayos jurídicos. Universidad Alberto Hurtado. N° 2-2006.

derecho lesionado y la reparación del daño producido por su vulneración, cuando dicha afectación provenga del ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador.

Ahora en rigor, el bien jurídico protegido por la acción de tutela no son los derechos fundamentales del trabajador a secas. Ni siquiera los derechos fundamentales previstos expresamente en la Constitución Política de la República. Lo protegido son los derechos fundamentales del trabajador previstos expresamente en la “lista” contemplada en el artículo 485 CT.

Los derechos fundamentales contemplados en esa enumeración taxativa de la ley, y por tanto protegidos por la acción de tutela, son de dos tipos según su origen: los de fuente constitucional, previstos todos en el artículo 19 de la norma fundamental, y los de fuente legal, en rigor, un solitario derecho que corresponde a l derecho a no ser objeto de represalias laborales derecho a la indemnidad laboral, creado de algún modo por la propia ley 20.087.

Los derechos fundamentales de origen constitucional protegidos por la acción de tutela son:

- a) Derecho a la vida (artículo 19 número 1)
- b) derecho a la integridad física y psíquica (Artículo 19 número 1)
- c) derecho a la intimidad y respeto a la vida privada (Artículo 19 número 4)
- d) derecho al honor (Artículo 19 número 4)
- e) Derecho a la inviolabilidad de toda comunicación privada (Artículo 19 número 5)
- f) Derecho a la libertad de conciencia, la manifestación de las creencias y el libre ejercicio de todos los cultos (Artículo 19 número 6)
- g) libertad de expresión, opinión e información sin censura previa (Artículo 19 número 12, inciso primero)
- h) Libertad de trabajo y de contratación laboral (Artículo 19 número 16 inciso primero y cuarto)
- i) Derecho a la no discriminación (artículo 2 CT). En el caso de la no discriminación, la protección de este derecho, sin duda el más relevante de los derechos inespecíficos del trabajador, fue objeto de la negociación política in extremis a que dio lugar la aprobación parlamentaria de la reforma procesal , de dos recortes del legislador por no decir zarpazos , primero se limitó al derecho a la no discriminación del artículo 2 CT , más restringido y mezquino que el derecho a la no discriminación laboral que señala el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República , cosa que comprobarán con el tiempo los portadores de VIH y los consumidores de drogas . En segundo lugar se excluyó del objeto de este procedimiento de tutela a las discriminaciones del inciso sexto esto es, las discriminaciones efectuadas por vía de las ofertas de empleo.

Aparte de estos derechos de fuente constitucional, la acción de tutela protege un derecho de origen en la propia ley procesal recién aprobada. En efecto, y aquí lo interesante del citado artículo, la nueva ley viene a dar lugar a un derecho fundamental no expresamente previsto por el precepto constitucional, aunque fundado en un derecho fundamental constitucional, el de tutela judicial efectiva y protegido por la acción de tutela del nuevo procedimiento: el derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales, conocido técnicamente como garantía de indemnidad. En efecto, el artículo señala en igual sentido, como conducta lesiva de derechos fundamentales.- se entenderán “las represalias contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la dirección del trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales” (Art. 485 CT)<sup>65</sup>

Se entenderá que los derechos y garantías a que nos referimos anteriormente resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

## **E. Sujeto activo: Los titulares de la acción de tutela**

**1.- El trabajador afectado.** Por razones obvias, el titular propio de la acción de tutela es el trabajador afectado por la lesión del derecho fundamental que corresponda. La titularidad del derecho necesariamente lleva a la titularidad de la acción, y ésta permite al trabajador poner en funcionamiento el aparato jurisdiccional para recabar protección frente a eventuales lesiones o atentados a sus derechos.

El trabajador es el titular del derecho y de la acción de tutela, pero no está habilitado para disponer del bien protegido por el respectivo derecho subjetivo fundamental. Se trata de derechos establecidos en normas jurídicas de derecho público de rango constitucional, por lo tanto, no están disponibles para la autonomía privada, ni siquiera para su titular.

Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

---

<sup>65</sup> José Luis Ugarte Cataldo. Los derechos fundamentales del trabajador: El nuevo procedimiento de tutela laboral. Ensayos jurídicos. Universidad Alberto Hurtado. N° 2-2006.

**2.- La organización sindical:** la titularidad de la acción corresponde exclusivamente al titular del derecho, sino que la ley procesal reconoce una titularidad o legitimación activa ampliada, que va más allá de los ribetes del derecho afectado, y que corresponde al caso en que se encuentran, precisamente, las organizaciones sindicales.

Las organizaciones sindicales en cualquiera de sus variantes reconocidas en la ley (de empresa, ínter empresa, de trabajadores independientes y transitorios) y en cualquier grado (sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales) pueden ejercer la acción de tutela, pero con una sola condición legal: que invoquen un interés legítimo. Salvo el caso de la Libertad sindical, la organización sindical no será nunca el afectado en la lesión de los derechos fundamentales de que trata este procedimiento, porque se trata de derechos fundamentales de titularidad individual y que corresponden exclusivamente a personas naturales. Por ello la organización sindical operará como titular de la acción, aunque no del derecho exigiendo la ley como condición para el ejercicio de la acción un interés legítimo.

¿Qué organizaciones tienen un interés legítimo para ejercer la acción de tutela?

Tiene este interés, por de pronto, porque así lo señala el artículo 486 CT , el sindicato al que se encuentra afiliado directamente el trabajador , o una organización de grado superior al que se encuentre afiliado el sindicato del trabajador afectado.

Pero, además las organizaciones sindicales a las que no se encuentra afiliado el trabajador afectado, cuando invoquen un interés vinculado a sus funciones: la protección de los derechos de sus respectivos afiliados cuando existen expectativas razonables de que la violación o la conducta lesiva de ese empleador termine afectando a sus propios representados , ya sea porque trabajan en la misma área de actividad económica que el denunciado , ya sea porque se trata de empresas relacionadas o grupos de empresas , ya sea porque existen indicios claros de que dicha conducta sea imitada o seguida por el empleador de los trabajadores de la organización sindical denunciante o, en fin , porque la vulneración es de tal gravedad que amerita que una organización sindical de nivel nacional, como una central sindical, efectúe la denuncia.

**3.- La Inspección del Trabajo:** la ley cierra el elenco de titulares de la acción de tutela con la expresa referencia a la Inspección del trabajo, señalando que si en el ámbito de sus atribuciones conoce de una vulneración de derechos fundamentales “deberá denunciar los hechos al tribunal competente” y agrega que esta denuncia

servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas de este párrafo” (Art. 486)<sup>66</sup>

Sin embargo, para que la inspección del trabajo pueda efectuar esta denuncia e incoar el proceso de esta manera, será necesario que previamente lleve a cabo una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas.

Sólo en el evento que la mediación fracase, la Inspección procederá a efectuar una denuncia en los términos indicados.

La mediación se realizará ante esa repartición pública.

## **F. Procedimiento**

La tramitación de estos procesos gozará de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo tribunal.

Este procedimiento puede ser iniciado de dos maneras diversas: por denuncia o por requerimiento de la Inspección del trabajo.

**Oportunidad para incoar el procedimiento:** La denuncia deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168 CT.

Requisitos de la Denuncia:

- 1.- Debe presentarse dentro de plazo.
- 2.- Debe cumplir con los requisitos de toda demanda (Art. 446)
- 3.- Debe contener una enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada.

Si el proceso es iniciado por requerimiento de alguna Inspección del Trabajo, tal y como hemos advertido antes, a la denuncia se deberá acompañar el acta de mediación correspondiente.

**Providencia del juez:** El juez debe realizar un examen formal de la denuncia y a partir de este examen puede ocurrir que:

- El juez declarará improcedente la denuncia cuando tenga defectos formales, negándose a darle tramitación.
- El juez se niega a proveer la denuncia pero de manera definitiva como en el caso anterior, sino que temporalmente en tanto no se subsanen defectos formales de que pueda adolecer. Un caso especial de inadmisibilidad lo

---

<sup>66</sup> José Luis Ugarte Cataldo. Los derechos fundamentales del trabajador: El nuevo procedimiento de tutela laboral. Ensayos jurídicos. Universidad Alberto Hurtado. N° 2-2006.

señala en artículo 490 CT conforme al cual el tribunal no admitirá a tramitación las denuncias que no cumplan con los requisitos que hemos señalado.

- Si la denuncia cumple con los requisitos que hemos señalado el juez la admitirá a tramitación, dándole la substanciación de acuerdo al procedimiento de aplicación general que ya hemos estudiado, con algunas modificaciones que veremos a continuación.

**Suspensión de los efectos del acto impugnado:** El juez, de oficio o a petición de parte, dispondrá, en la primera resolución que dicte, la suspensión de los efectos del acto impugnado, cuando aparezca de los antecedentes acompañados al proceso que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles, ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada. Deberá también hacerlo en cualquier tiempo, desde que cuente con dichos antecedentes.

Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno. (art 492 CT)

**Informe de la Inspección del Trabajo:** El juez de la causa, en estos proceso podrá (es una facultad privativa de él) requerir el informe de fiscalización de la Inspección del Trabajo a que se refiere el inciso cuarto del artículo 486, que dispone que ha requerimiento del tribunal deberá emitir un informe acerca de los hechos denunciados.

**Onus Probandi:** Se aplicarán las reglas generales. Sin embargo, el artículo 493 nos da una regla especial sobre el particular al señalar que “cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

## **G. Sentencia**

Oportunidad para dictarla: (Art. 494) Con el mérito del informe de fiscalización, cuando corresponda, de lo expuesto por las partes y de las demás pruebas acompañadas al proceso, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de quinto día. Se aplicará en estos casos, lo dispuesto en el artículo 457.

Contenido de la Sentencia:

1.- Los generales de toda sentencia definitiva señalados en el procedimiento de aplicación general y

2.- La sentencia deberá contener en su parte resolutive las siguientes menciones:

a). La declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada;

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

c). La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan, y

d). La aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este Código.

En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.

Copia de esta sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro.

Efectos de la sentencia:

Si la denuncia es rechazada: la sentencia deberá declarar que no ha existido la lesión de los derechos fundamentales que fue denunciada.

Solo una vez ejecutoriada la sentencia empezará a correr el plazo que se encontraba suspendido para los efectos de solicitar la calificación del despido del trabajador, si hubo lugar a él, como injustificado indebido o improcedente (artículo 489 inciso final).

Si la denuncia es acogida, se producirán los siguientes efectos.

-.El juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada.

-.Se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.

-. El juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a

once meses de la última remuneración mensual. (En los casos en que el trabajador opte por la indemnización.)

**Opción del trabajador:** El trabajador podrá sin embargo, optar entre las indemnizaciones señaladas y la reincorporación a su trabajo: para que el trabajador pueda hacer valer este derecho es necesario que el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° de este Código, y además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada.

Si el trabajador opta por la indemnización ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.

**H. Recursos:** La única regla especial dada por la ley es que los recursos que se interpongan gozarán de preferencia para su vista y fallo (Art. 488).

#### **Dos casos adicionales de aplicación de este procedimiento especial:**

El procedimiento a que nos acabamos de referir se aplicará a otros dos casos, pero con algunas modalidades especiales:

1.- El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas para el procedimiento de tutela laboral.

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento.

Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309, el juez, dictará una primera resolución compleja pues en ella deberá disponer:

Primero: De oficio o a petición de parte las siguientes medidas, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales:

- La inmediata reincorporación del trabajador a sus labores y,
- El pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquélla en que se materialice la reincorporación.

Segundo: El tribunal señalará en la resolución que decreta la reincorporación el día y la hora en que ésta se deberá cumplir y el funcionario que la practicará, pudiendo

encargar dicha diligencia a un funcionario de la Inspección del Trabajo designado por ésta.

Tercero: Dispondrá que se acredite dentro de los cinco días siguientes a la reincorporación el pago de las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas, aplicándose a este respecto la forma de establecer las remuneraciones a que se refiere el artículo 71.

Efectos: Si el empleador cumple oportunamente con lo decretado por el tribunal, entonces se terminará el proceso, en caso de negativa del empleador a dar cumplimiento cabal a la orden de reincorporación o ante una nueva separación o no pago oportuno y debido de las remuneraciones y demás prestaciones laborales, el tribunal, de oficio, hará efectivos los apercibimientos con que se hubiese decretado la medida de reincorporación, sin perjuicio de sustituir o repetir el apremio hasta obtener el cumplimiento íntegro de la medida decretada.

Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno.

2.- Finalmente se aplicará este procedimiento al conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva, con las siguientes modalidades:

- La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva, de los cuales tome conocimiento.
- La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas desleales en la negociación colectiva, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos.

### **3.- PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN DE MULTAS Y DEMÁS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS**

Este procedimiento no es más que el procedimiento de aplicación general con algunas variantes. Se aplica en los casos que veremos a continuación:

**A. Las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social** y a sus reglamentos, se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores del trabajo o por los funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe.

Así estos funcionarios podrán, en uso de sus atribuciones, imponer una multa. Es contra de estas sanciones que se puede aplicar este procedimiento de reclamación.

En todos los trámites a que dé lugar la aplicación de sanciones, regirá la norma del artículo 4° del CT (presunción de derecho, que para estos efectos señala quién representa al empleador y en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente administrador y otras personas a que se refiere).

Art. 4. Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.

Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores.

**B. Casos que señala el Código:** En todos aquellos casos en que en virtud de este Código u otro cuerpo legal, se establezca reclamación judicial en contra de resoluciones pronunciadas por la Dirección del Trabajo, se aplicará este procedimiento

**Requisitos para impetrar el reclamo:** La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del trabajo, dentro de quince días hábiles contados desde su notificación. Dicha reclamación deberá dirigirse en contra del Jefe de la Inspección Provincial o Comunal a la que pertenezca el funcionario que aplicó la sanción.

Se aplicará el procedimiento general establecido por esta ley con las siguientes modalidades:

- Con el mérito de lo expuesto y de las pruebas rendidas, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de quinto día.

- Se aplicará en estos casos lo dispuesto en el artículo 457 (si el fallo no se pronuncia de inmediato, el juez dejará a las partes citadas para notificarlas del fallo fijando día y hora al efecto, y anunciando las bases fundamentales del mismo).

#### **D. Recursos:**

Es solo procedente el recurso de apelación, pero de manera aún más limitada que en el procedimiento general, pues sólo procede por las causales señaladas en el artículo 477 letras a) y c) y la apelación no puede tener por objeto entonces revisar los hechos declarados como probados cuando en su determinación se hayan infringido las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a la sana crítica.

## V.- CONCLUSIÓN

La ley 20.087 publicada en el diario oficial con fecha 03 de enero del año 2006, viene a cumplir una tarea importante dentro del ámbito de las relaciones laborales, al analizar esta ley nos damos cuenta de que los nuevos principios que inspiran este procedimiento se inspiran en modernas teorías acerca de la eficacia del derecho y de su rol garantista.

Este nuevo procedimiento sigue la senda de la reforma procesal penal en cuanto se desarrolla en dos audiencias, en las cuales se lleva a cabo la discusión y las pruebas, pero se diferencian en el rol activo que tiene el juez en el nuevo procedimiento laboral, lo que sería impensable en un procedimiento penal, difieren también en cuanto a la apelación aunque limitada la apelación se admite en este nuevo procedimiento laboral lo que no ocurre en el ámbito procesal penal en el que no procede.

Esta reforma también guarda similitud con la reforma al procedimiento que rige los tribunales de familia, que también se lleva a cabo en dos audiencias y el juez tiene un papel preponderante, pero difieren en aspectos como la no cabida del abandono de procedimiento en materia laboral y la forma de producir la prueba de la absolución de posiciones.

Debemos señalar que las deferencias que hemos observado con las otras reformas procedimentales obedecen al especial carácter que tiene el derecho del trabajo, que tiene un rol protector de los trabajadores que se encuentran en una situación de desigualdad con su empleador.

No debemos olvidar que este nuevo procedimiento también incorpora nuevas tecnologías en su desarrollo lo que queda demostrado en la forma en que se pueden llevar a cabo las notificaciones y que toda actuación debe tener un soporte electrónico para su reproducción, lo que pretende agilizar los procesos.

Este nuevo procedimiento ha querido reforzar el carácter protector del derecho del trabajo, otorgándole mayor eficacia y poniendo el derecho en movimiento, de lo que hemos podido observar, ello se produciría con esta reforma ya que con ella se agilizan los procesos entre trabajador y empleador y se abrevian los juicios entre ellos, sin embargo, debemos recordar que lo que ha producido durante los últimos años el colapso de los tribunales laborales ha sido el número insuficiente de jueces, para la excesiva cantidad de causas que deben tramitar, sabemos que se pretende limitar el número de causas que efectivamente lleguen a tribunales a través del nuevo rol que se le ha entregado a la dirección del trabajo sobre todo en la primera

etapa del procedimiento monitorio, pero no debemos olvidar el fracaso de los tribunales de familia que pretendían que muchas de sus causas se resolvieran de manera previa a través de la mediación lo que nunca ocurrió y los tribunales se vieron finalmente atochados. Esperamos que esto no ocurra con los nuevos tribunales del trabajo, lo que sin embargo, a juicios de muchos, parece ser una mera esperanza pues las voces críticas de la reforma señalan que número de jueces del trabajo es insuficiente y que de igual manera que en materia de familia se producirá un colapso en los nuevos tribunales.

Si bien la entrada en vigencia de la justicia laboral estaba inicialmente prevista para marzo de 2008 en todas las regiones del país, múltiples advertencias de diversos sectores llevaron a que se tomara la decisión de implementar el sistema de manera gradual.

Es así como se debió impulsar una reforma constitucional a fin de poder implementar gradualmente la Justicia del trabajo. Las sucesivas postergaciones a su entrada en vigencia han sido fruto de las voces alertas que advertían del insuficiente número de jueces laborales entre las falencias más importantes. Es así que junto con la gradualidad en la implementación del sistema, se ha aumentado el número de jueces laborales en todo el país y con ello se espera evitar los problemas que surgieron al empezar a operar los Tribunales de familia.

Es así como desde la promulgación de la Ley 20.022 del año 2005, se ha producido un incremento superior al 100% de los jueces contemplados en el número de plazas laborales y juzgados de cobranza laboral y previsional.

Pasaremos de 40 a 84 jueces especializados, así como también de 20 a 26 tribunales especializados. Además nueve tribunales con competencia común dispondrán de un segundo juez para hacer más eficiente y expedita su labor, El nuevo cuerpo legal también contempla un incremento en los funcionarios, los que aumentarán desde los 200 que contemplaba la ley original a 400.

En contraste, el haber ignorado tal precaución ocasionó, en buena parte, las graves dificultades de implementación experimentadas por la justicia de familia.

En este contexto, el riesgo de improvisación está latente, y por ello es aconsejable fijar con nitidez qué materias puede solucionar la nueva justicia y cuáles, en cambio, corresponden a políticas del Gobierno, que competen jurídicamente al ámbito de la decisión administrativa.

Un segundo aspecto que requiere urgente atención es la necesaria coordinación que debe asegurarse entre las distintas instituciones participantes en el nuevo sistema, con el objeto de asegurar una adecuada puesta en funcionamiento. Entre éstas cabe

mencionar al Ministerio del Trabajo, a la Dirección del Trabajo, al Poder Judicial y, ciertamente, al Ministerio de Justicia, que está llamado a asumir un activo liderazgo en esta materia. Asimismo, falta definir la naturaleza, la organización y el financiamiento de la nueva defensoría laboral.

La reforma procesal laboral generará un incremento en la demanda del bien justicia, debido a la inexistencia de salidas alternativas al sistema judicial debido a la falta de una mediación obligatoria.

Disminución en el costo de oportunidad para demandar, dado que existe una mayor expectativa de obtener resultados eficientes y expeditos, lo que puede redundar en una mayor motivación a interponer demandas.

El aumento de la demanda del bien justicia sin un aumento en la oferta y el establecimiento de salidas alternativas, puede llevarnos a un recargo excesivo de la actividad jurisdiccional.

Como contrapartida a estas prevenciones podemos señalar que como beneficios inmediatos a los trabajadores esta reforma ha introducido entre otros principios la Oralidad del procedimiento, con la consecuente celeridad que éste produce. También la Inmediación del juez en cuanto a las pruebas rendidas por lo que puede formarse una mejor convicción sobre los asuntos debatidos en juicio. La Publicidad, que conlleva un control ciudadano de la labor jurisdiccional y mayor legitimación. Y lo que constituye sin duda la gran novedad de la reforma la Tutela judicial efectiva de los derechos fundamentales (antes sólo existía el recurso de protección)

La reforma al procedimiento laboral no es sólo un cumplimiento de compromisos políticos. Mucho más que eso, es una modificación institucional muy compleja, que supone un cambio cultural de la forma como se administra la justicia. De allí la prudencia de un proceso con etapas, que permita su evaluación constante y la oportuna corrección de las deficiencias o imperfecciones que pueda presentar

Es de esperar que esta reforma tenga eco, en los beneficiados de la misma y aprovechen cada uno de sus aspectos, desde un procedimiento más rápido para la solución de sus conflictos hasta la protección por parte de los jueces del trabajo de sus derechos fundamentales, lo que sin duda es una gran innovación en nuestro sistema procesal y que fue fruto de mucha discusión en el proceso de formación de la Ley.

Con la introducción por parte de la ley 20.087 del procedimiento monitorio se busca agilizar los cobros de prestaciones que no tienen una cuantía muy elevada y con ello cumplir un doble fin, por un lado agilizar el acceso a la justicia y por otro no atochar a los tribunales con discusiones de poca monta.

Al introducir esta reforma se quiere modernizar el modelo de relaciones laborales que existe en nuestro país, ante un objetivo tan magno es difícil creer que esta reforma pueda efectivamente producir ese cambio, sin embargo , contar con un procedimiento moderno en la solución de los conflictos laborales, acerca en alguna medida al cumplimiento de dicho fin.

Cabe señalar que es de esperarse, que el derecho sustantivo del trabajo, también haga eco de este aire modernizador y se constituya como un medio más eficaz para obtener mayor justicia social en nuestro país y un mejoramiento en los niveles de distribución de la riqueza y de la justa remuneración del Trabajo

## VI.- BIBLIOGRAFÍA

- 1.- NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL.- Jorge Danilo Correa Selamé. Editorial Punto Lex S.A. Año 2006.
- 2.- MANUAL DE PROCEDIMEITNO LABORAL.- Rodrigo Silva Montes. Editorial Jurídica de Chile. Año 2006.
- 3.- ENSAYOS JURÍDICOS: “Los Derechos Fundamentales del trabajador: El nuevo procedimiento de Tutela laboral”.- José Luís Ugarte Cataldo. Universidad Alberto Hurtado N° 2 -2006
- 4.- REFORMA PROCESAL DEL TRABAJO.- Claudio Candia Guzmán. Ediciones Metropolitana año 2006.
- 5.- [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl) página de la Biblioteca del Congreso Nacional Historia de la ley 20.087.
- 6.- [www.gob.cl](http://www.gob.cl) página Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Dirección del Trabajo.
- 7.-El procedimiento monitorio en la nueva ley procesal Chilena” Luis Lizama Portal Revista Laboral Chilena, Agosto 2006
- 8.- Toribios, Fernando. El proceso monitorio en <http://www.der.uva.es/procesal/monitorio.htm>.
- 9.- María Alejandra Santibáñez, foro panel, Reforma Procesal Laboral. Viernes 07 de julio de 2006. Universidad Autónoma de Chile-
- 10.- Guido Machiavello Contreras, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Conosur Ltda., Año 1997.

## **VII- ANEXO: LEY 20.087**