



UNIVERSIDAD FINIS TERRAE
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO

EL DEBIDO PROCESO EN EL NUEVO PROCESO LABORAL

KATY PATRICIA JOFRE NUÑEZ

Memoria presentada a la Facultad de Derecho de la Universidad Finis Terrae,
para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas

Profesor Guía: Reinardo Gajewski Molina

Santiago, Chile

2015

INDICE

INTRODUCCION.....	1
CAPÍTULO I: EL DEBIDO PROCESO	4
1.1. Concepto de Debido Proceso	4
1.2-. Debido Proceso Sustantivo y Adjetivo	6
1.3. Principios que emanan del Debido Proceso	8
A) Derecho a ser juzgado por un Tribunal legalmente establecido.....	8
B) Derecho a que el proceso se desarrolle ante un juez independiente e imparcial.....	9
C) Derecho de acción y defensa.....	10
D) Derecho a que se contemple la existencia de un contradictor.....	11
E) Derecho a un procedimiento que permita a las partes la rendición de prueba.....	12
F) El Derecho a un procedimiento que contemple una la existencia de una sentencia destinada a resolver el conflicto.....	13
G) Derecho a un recurso que permita impugnar las sentencias que no emanen de un debido proceso.....	14
H) El derecho a un procedimiento que contemple una igualdad de tratamiento de las partes dentro de él	15
I) El derecho a un procedimiento que conduzca a una pronta resolución del conflicto.....	16
CAPITULO II: LA REFORMA LABORAL.....	17
2.1 Antecedentes generales que motivaron la reforma	17
2.2 Antecedentes y Objetivos de la Ley 20.087	19
2.3 Principales Reformas Introducidas por la Ley 20.087	20
2.4 Los Principios Formativos de los nuevos procedimientos laborales.....	22
CAPITULO III DEBIDO PROCESO Y LOS NUEVOS PROCEDIMIENTOS LABORALES	33

3.1-	Consideraciones preliminares	33
3.2-	El Debido Proceso en las normas comunes a todo procedimiento laboral	33
3.2.1-	Acerca de los plazos	34
3.2.2-	De las notificaciones.....	35
3.2.3-	De la función cautelar del juez y las medidas cautelares	37
3.3.	El Debido Proceso en el Procedimiento laboral de Aplicación General.....	40
3.3.1-	Inicio del Procedimiento.....	40
3.3.2-	Traslado de la demanda.....	42
3.3.3-	Acumulación de acciones.....	43
3.3.4-	De la contestación de la demanda, excepciones y reconvención.....	44
3.3.5-	De la audiencia preparatoria.....	46
3.3.6-	De la audiencia de juicio.....	50
3.3.7-	La Sentencia.....	54
3.3.8-	Aplicación del Debido Proceso al Procedimiento Ordinario Laboral de Aplicación General.....	55
3.4-	Del Debido Proceso y el Procedimiento Monitorio.....	57
3.4.1-	Aplicación del procedimiento monitorio.....	58
3.4.2-	Procedimiento Monitorio. Fase administrativa.....	60
3.4.3-	Procedimiento propiamente tal.....	61
3.4.4-	Sentencia.....	66
3.4.5-	Situación especial del Procedimiento Monitorio respecto del Debido Proceso.....	71
3.4.6-	Aplicación del Debido Proceso al Procedimiento Monitorio.....	81
3.5-	Del Debido proceso y el cumplimiento de la sentencia.....	82
	CONCLUSION.....	88
	BIBLIOGRAFIA.....	96

INTRODUCCIÓN

La reforma procesal laboral, instaurada en nuestro país mediante la ley 20.087, es una modificación al tratamiento de las controversias de relevancia jurídica entre trabajadores y empleadores, que ha generado sustanciales cambios en los procedimientos, los que apuntan a incorporar los principios básicos del proceso de modernización de nuestro sistema jurídico, tales como la oralidad, intermediación, impulso procesal de oficio, transparencia, rapidez y eficiencia en el uso de los recursos procesales.

Lo que pretende lograr esta reforma legislativa es establecer un procedimiento racional, justo, rápido y oportuno, que corrija los errores y falencias del sistema procesal anterior, y que otorgue a las partes del conflicto laboral el mejor resguardo de los derechos, lo que implica, también, darle agilidad a su reconocimiento y satisfacción.

La reforma es extremadamente amplia, y cubre tanto aspectos sustanciales como procesales. Un objetivo relevante en el campo del derecho sustantivo, comprende la necesidad de introducir mayores y mejores herramientas a los trabajadores para que estos, en razón de una negociación colectiva, obtengan mejoras en sus remuneraciones de parte de sus empleadores.

En cuanto al aspecto procesal, una de las mayores críticas al sistema anterior, y que funda en parte importante las disposiciones de la reforma, es el excesivo formalismo en la sustanciación de los procesos, que ha implicado, en los hechos, una verdadera denegación de justicia, en particular, para los trabajadores, quienes, según el pensamiento de los legisladores y la doctrina, tendrían una mayor dificultad, para obtener una mejor y más eficiente defensa en juicio. A esto se la agrega que las reglas del procedimiento se han convertido en un obstáculo para el ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores.

Dentro de los defectos del antiguo procedimiento laboral, también, se contaba la falta de especialización de los Jueces del Trabajo. Es menester entender que el Derecho del Trabajo se funda en principios que requieren que las personas llamadas a dar solución a sus conflictos tengan una preparación adecuada y una lógica distinta a la del Derecho común.

A esto se agregaba, además, un procedimiento inadecuado debido a sus características de escrituración, mediación, actuación por intermedio de actuarios, un formalismo exagerado, la desconcentración y la pasividad del juez.

Todas estas características, basadas en los antiguos procedimientos inquisitivos, no daban el soporte para un justo y rápido procedimiento, por lo que, en razón de evitar dichas injusticias, y en razón a la instauración del nuevo procedimiento penal, que permitía una mejor administración de justicia, se comienza a proyectar la nueva justicia laboral.

El objeto de esta memoria es revisar y establecer si la reforma procesal laboral ha devenido, efectivamente, en un nuevo procedimiento imparcial y justo, lo que significa verificar el cumplimiento efectivo, en los nuevos procedimientos laborales, del reconocimiento y respeto a uno de los derechos fundamentales, reconocido por nuestra Constitución y por Tratados Internacionales: el Debido Proceso.

En efecto, el Debido Proceso, integra una serie de derechos que buscan la resolución de conflictos de índole jurídico mediante un proceso previo, racional y lo más justo posible. La dictación de la ley 20.087 ha derivado en numerosos cambios en la estructura del procedimiento, la rendición de la prueba y su apreciación por el sentenciador, los recursos procesales, y durante todo el procedimiento, una participación más activa por parte del juez laboral, lo que ha llevado al beneplácito de ciertos sectores, atendiendo a que dichas reformas han tenido como fin proteger el interés público y a la parte supuestamente más desprotegida en el juicio.

Esto sin embargo, ha derivado en críticas por parte de otros sectores, que sostienen que con las reformas laborales en comento se ha roto el principio de igualdad entre las partes, vulnerando las garantías de un justo y racional proceso, en el cual prima el principio inquisitivo, invistiendo al sentenciador de múltiples potestades que algunos estimarían arbitrarias. Dichas circunstancias serán analizadas en el presente trabajo de investigación.

Para eso, primero se estudiará el concepto de Debido Proceso, la naturaleza de dicho principio y su evolución histórica, haciendo revisión, principalmente, a nuestras anteriores Cartas Fundamentales.

Luego nos adentraremos en el Derecho Procesal Laboral, su evolución, sus instituciones básicas y principios formativos. Posteriormente mediante el análisis de la doctrina y la nueva ley procesal, se estudiarán las razones que instaron a la modificación del antiguo sistema procesal y los fundamentos de los nuevos procedimientos e instituciones.

Finalmente, y como objetivo principal de este trabajo, se realizará un análisis de los actuales procedimientos laborales y la vigencia y aplicación que tiene el principio rector del Debido Proceso en éste, tanto en sus principios como en las garantías fundamentales a proteger.

Del presente estudio esperamos obtener conclusiones relevantes sobre la correspondencia en los procedimientos de la reforma laboral y el Debido Proceso.

CAPÍTULO I:

EL DEBIDO PROCESO

1.1. Concepto de Debido Proceso

No obstante la dificultad que implica establecer un concepto uniforme de esta institución, se han realizado esfuerzos para definir esta garantía, pilar fundamental de los diversos ordenamientos jurídicos.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado *“Tal como ya ha señalado este Tribunal, el debido proceso legal se refiere al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales a efectos de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier [...] acto del Estado que pueda afectarlos. Es decir, cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea administrativo sancionatorio o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal”*¹

Esta aproximación resulta pacífica en la doctrina, y más allá de los diversos énfasis teóricos, resulta claro que estamos frente a un derecho que es, a su vez, un prerequisite indispensable para la protección de cualquier otro derecho. Constituye un verdadero límite a la regulación del poder estatal en una sociedad democrática, lo cual, en última instancia, apunta a dotar al debido proceso de un verdadero carácter democratizador.

El procesalista Eduardo Couture definía al debido proceso, apegándose a las enmiendas estadounidenses como *“no ser privado de la vida, libertad o propiedad sin la garantía que supone la tramitación de un proceso desenvuelto en la forma que establece la Ley”*²

Sin embargo, tal concepto es criticado, debido a que como se verá más adelante, el debido proceso busca proteger no sólo la vida, libertad o propiedad sino todo derecho subjetivo que pueda estar en peligro en un proceso. Además el no privar a las personas de

¹ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados (2003, OC--18/03) Párrafo 123

² COUTURE (1958) Pág. 101.

la vida, la libertad o la propiedad es una característica del debido proceso, mas no es aquello.

El autor Cipriano Gómez, si bien no trae un concepto suyo, aporta un concepto que, según sus palabras, es lo que sostiene la doctrina mexicana, y que por cierto es ciertamente adecuado, no se limita a la ley como lugar de donde emergen las garantías, pero que no destaca las notas relevantes, que hemos explicado, del Debido Proceso y resalta otras que no debería ser tan destacadas. Al respecto dice: “...se entiende por debido proceso legal el conjunto de condiciones y requisitos de carácter jurídico y procesal que son necesarios para poder afectar legalmente los derechos de los gobernados”³

El profesor José Bernales, más que definir conceptualmente el Debido Proceso, opta por enumerarlas. De esta forma “*los elementos que constituyen un racional y justo procedimiento son los siguientes, de un modo muy escueto: 1) Notificación y audiencia del afectado, pudiéndose procederse en su rebeldía si no comparece una vez notificado; 2) Presentación de las pruebas, recepción de ellas y su examen; 3) Sentencia dictada en un plazo razonable; 4) Sentencia dictada por un tribunal u órgano imparcial u objetivo, y 5) Posibilidad de revisión de lo fallado por una instancia superior igualmente imparcial y objetiva*”⁴

Por su parte, el profesor José Luis Cea Egaña, al referirse a la garantía del Debido Proceso consagrada en nuestra Constitución manifiesta que “*en ese proceso se deben contemplar, entre otras garantías, la publicidad de los actos jurisdiccionales, el derecho a la acción, el oportuno conocimiento de ella por la parte contraria, el emplazamiento, la adecuada asesoría y defensa con abogados, la producción libre de pruebas conforme a la ley, la exclusión de la presunción de derecho en la responsabilidad penal, el examen y objeción de la prueba rendida, la bilateralidad de la audiencia, la facultad de interponer*

³ GÓMEZ (2006) Pág. 345.

⁴ EVANS (1999) Pág. 125.

recursos para revisar sentencias dictadas por tribunales inferiores, el pronunciamiento de los fallos dentro de los plazos legalmente previstos y la fundamentación de aquellos en el régimen jurídico vigente o, en su defecto, en los principios generales del derecho y equidad natural.”⁵

Finalmente el Tribunal Constitucional Chileno también ha entregado un concepto de Debido Proceso señalando que es *“aquel que cumple integralmente la función constitucional de resolver conflictos de intereses de relevancia jurídica con efecto de cosa juzgada, protegiendo y resguardando, como su natural consecuencia, la organización del Estado, las garantías constitucionales y, en definitiva, la plena eficacia del Estado de Derecho. A este respecto, el debido proceso cumple una función dentro del sistema en cuanto garantía del orden jurídico, manifestado a través de los derechos fundamentales que la Constitución les asegura a las personas. Desde esta perspectiva, el imperio del derecho y la resolución de conflictos mediante el proceso son una garantía de respeto por el derecho ajeno y la paz social. En síntesis, el debido proceso, más allá de consagrar los derechos de los litigantes, y el poder-deber del juez en la forma que el constituyente ha establecido para eliminar la fuerza en la solución de los conflictos, genera un medio idóneo para que cada cual pueda obtener la solución de sus conflictos a través de su desenvolvimiento.”⁶* Podríamos seguir exponiendo propuestas de conceptos acerca del Debido Proceso, pero no es nuestro objetivo delimitar su concepto.

1.2.- Debido Proceso Sustantivo y Adjetivo

Ahora que hemos delimitado el origen y concepto del Debido Proceso, es necesario señalar que se identifican dos expresiones de esta institución, un carácter sustantivo y otro adjetivo.

El debido proceso desde un punto de vista adjetivo es el derecho que tiene toda persona a que se tramite y resuelva su causa respetando las garantías constitucionales. Constituye la estructura de principios y derechos que corresponden a las partes durante un proceso determinado.

⁵ CEA (1988). Págs. 66-68

⁶ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad (2003, Rol 2259-12) Considerando 9°

Dentro de este carácter es relevante la imparcialidad de los órganos jurisdiccionales, que se traduce en que su trabajo se realiza sin prejuicio anticipado en contra o favor de personas, ideas, igualdades y de diferencias, es esencial que también exista independencia que es la cualidad que los órganos jurisdiccionales adquieren cuando se dedican a impartir justicia prescindiendo de conductas impropias, derivadas de la subordinación y dependencia, siendo en definitiva, la ausencia de toda influencia externa que pueda favorecer o perjudicar a una persona.

Ahora el respeto al Debido Proceso no se agota en el cumplimiento de requisitos que impone la ley procesal, sino que necesita de valores sustantivos con los cuales, el cumplimiento de requisitos procedimentales no significa apearse al debido proceso, si ello conlleva la lesión de derechos fundamentales de las personas, que en nuestra legislación viene expresada en el artículo 19 N° 3 relacionado con el artículo 8° de la Convención Americana de los Derechos Humanos, claro lo expone la Corte Interamericana de Derechos Humanos en los siguientes considerandos

“Esta Corte ha establecido que no basta que los recursos existan formalmente sino que los mismos deben dar resultados o respuestas a las violaciones de derechos humanos, para que éstos puedan ser considerados efectivos. Es decir, que toda persona debe tener acceso a un recurso sencillo y rápido ante jueces o tribunales competentes que amparen sus derechos fundamentales. Dicha garantía “constituye uno de los pilares básicos, no sólo de la Convención Americana, sino del propio Estado de Derecho en una sociedad democrática en el sentido de la Convención”. Además, como igualmente ha señalado el Tribunal, “[n]o pueden considerarse efectivos aquellos recursos que, por las condiciones generales del país o incluso por las circunstancias particulares de un caso dado, resulten ilusorios.”

“Sobre las garantías judiciales o también conocidas garantías procesales, la Corte ha establecido que para que en un proceso existan verdaderas garantías judiciales, conforme a las disposiciones del artículo 8 de la Convención, es preciso que se

observen todos los requisitos que “sirv[a]n para proteger, asegurar o hacer valer la titularidad o el ejercicio de un derecho”, es decir, las “condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquéllos cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial”⁷

Equidad, imparcialidad, independencia, igualdad, publicidad, racionalidad, certeza y universalidad, estos son los valores sustantivos que juntos a los aspectos formales del proceso, conforman el derecho al Debido Proceso

.

1.3. Principios que emanan del Debido Proceso

Ante la dificultad de establecer una definición completa de Debido Proceso es que la doctrina ha centrado su labor en el estudio de los Principios que consagra esta institución. Siguiendo al Procesalista Cristian Maturana expondremos lo siguiente

A) DERECHO A SER JUZGADO POR UN TRIBUNAL LEGALMENTE ESTABLECIDO

Este principio también se conoce como el “derecho a un juez natural” o a “un juez ordinario” y que consiste básicamente en que el órgano jurisdiccional debe ser creado, dotado de competencia e investido de jurisdicción por las leyes previamente a los hechos.

Como elemento del Debido Proceso, es un derecho que está muy ligado a la imparcialidad e independencia de los órganos jurisdiccionales, ya que obliga a realizar la actividad jurisdiccional conforme a criterios objetivos y públicos. Esta investidura contiene elementos formales y materiales. Formalmente la ley organiza y determina las atribuciones de los Tribunales que en nuestro país es materia de una Ley Orgánica Constitucional junto a la opinión emitida por la Excelentísima Corte Suprema. Materialmente, el derecho al juez radica que este investido de jurisdicción y competencia para poder resolver un asunto sometido a su conocimiento con anterioridad a la ocurrencia de los hechos.

⁷ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, *Caso Juan Humberto Sánchez Vs. Honduras* (2003) Párrafos 121 y 124

Este principio está consagrado en el inciso cuarto y quinto del artículo 19 N° 3 en concordancia con el artículo 76⁸, que establece en su análisis que la potestad pública de ejercer la jurisdicción solo puede ser atribuida por la ley.

Un tema relevante que puede suscitar dentro de este principio hace referencia a las comisiones especiales, situación a la cual nos referiremos brevemente. El Tribunal Constitucional de Chile ha señalado acerca de las comisiones especiales: “*Que, como consecuencia de lo anterior, dicho precepto en análisis vulnera también lo dispuesto en el artículo 19, N° 3, inciso cuarto, de la Constitución, que reconoce a toda persona el derecho al juez natural y prohíbe el ser juzgado por "comisiones especiales", como denomina el constituyente a todo órgano que usurpa atribuciones jurisdiccionales y pretende asumirlas sin haber sido atribuido de ellas conforme a derecho.*”⁹

B) DERECHO A QUE EL PROCESO SE DESARROLLE ANTE UN JUEZ INDEPENDIENTE E IMPARCIAL.

Este derecho manifestado en una gestión judicial, se manifiesta en ser juzgado por un tribunal que sea objetiva y subjetivamente independiente e imparcial¹⁰. Lo encontramos en el inciso primero del artículo 76 de la Carta Política en concordancia con el artículo 10 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 14.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 8.1 de la Convención Americana de los Derechos Humanos.

⁸ Artículo 76: La facultad de conocer de las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley. Ni el Presidente de la República ni el Congreso pueden, en caso alguno, ejercer funciones judiciales, avocarse causas pendientes, revisar los fundamentos o contenido de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos. Reclamada su intervención en forma legal y en negocios de su competencia, no podrán excusarse de ejercer su autoridad, ni aun por falta de ley que resuelva la contienda o asunto sometidos a su decisión. Para hacer ejecutar sus resoluciones, y practicar o hacer practicar los actos de instrucción que determine la ley, los tribunales ordinarios de justicia y los especiales que integran el Poder Judicial, podrán impartir órdenes directas a la fuerza pública o ejercer los medios de acción conducentes de que dispusieren. Los demás tribunales lo harán en la forma que la ley determine. La autoridad requerida deberá cumplir sin más trámite el mandato judicial y no podrá calificar su fundamento u oportunidad, ni la justicia o legalidad de la resolución que se trata de ejecutar.

⁹ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Control de Constitucionalidad (1994, rol n° 184) Considerando 7° letra f

¹⁰ Hacemos referencia a lo señalado en el punto acerca de la faz formal y material del debido proceso

Se han establecido ciertos criterios acerca de este derecho, donde la sentencia relevante es el caso Palamara Iribarne contra Chile en virtud del cual la Corte Internacional de Derechos Humanos señaló que el juzgador debe contar siempre con la mayor objetividad para enfrentar un juicio, derivado principalmente de la independencia que cuenta el Poder Judicial frente a los demás Poderes del Estados. La imparcialidad implica que sus integrantes no tengan un interés directo por alguna de las partes y que no se encuentren involucrados personalmente en la controversia. La independencia de cualquier magistrado viene determinada por adecuados procedimientos de nombramiento, garantías de inamovilidad y con una garantía contra presiones externas.¹¹

Ahora si bien independencia e imparcialidad son conceptos que pueden parecerse, encontramos sutiles diferencias así lo señala el Profesor Salamanca al señalar que: *“Un juez que es amigo de una de las partes del juicio podrá ser considerado parcial en esa causa pero no necesariamente falto de independencia. La independencia se refiere a un aspecto o faceta más estática u orgánica frente a lo funcional o procesal que implica la imparcialidad.”*¹²

C) DERECHO DE ACCIÓN Y DEFENSA.

Nuestra Carta Fundamental establece en su artículo 19 N° 3 inciso primero que “La Constitución asegura a todas las personas: 3° La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos.

Cuando hablamos del debido ejercicio de sus derechos, hacemos mención a la facultad de las personas para poder accionar ante los tribunales de justicia y pedir que se resuelva un conflicto de relevancia jurídica con un debido contradictor, en palabras del procesalista Couture, es el derecho de petición que tienen los ciudadanos, siguiendo la idea

¹¹ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, *Caso Palamara Iribarne vs. Chile* (2005. Serie C N° 135) párrafos 145-147 y 156

¹² BORDALÍ (2009) Pág. 281

abstracta de acción canalizada en los derechos cívicos (teoría que señala don Francesco Carnelutti). Al respecto *“Esto no significa que cualquier petición dirigida a los órganos jurisdiccionales debe considerarse como el ejercicio de un derecho de acción, ya que existen solicitudes de carácter judicial que no tienden a la iniciación o continuación de un proceso (...) por lo que debe entenderse que la acción propiamente dicha está dirigida a la realización de la función jurisdiccional, a través de un propio y verdadero proceso”*¹³.

Continúa al derecho de acción, el derecho a la defensa que se establece como complemento al accionar, no se puede pretender dejar de manera exclusiva el derecho de accionar a un demandante y la defensa a un demandado, si se sigue una teoría moderna de acción, sino que le pertenecen a ambas partes a lo largo de un proceso.

En consecuencia, desde un punto de vista muy amplio, la defensa en su ámbito constitucional abarca la igualdad y el equilibrio de las partes en el todo el proceso judicial. La igualdad ante la justicia supone un trato igualitario a todas las personas sometidas a un mismo proceso o juicio, sino también el derecho de quienes son juzgados en un juicio determinado a recibir el mismo trato que en otros juicios o procesos han recibido otras personas que estaban en su misma situación.

D) DERECHO A QUE SE CONTEMPLE LA EXISTENCIA DE UN CONTRADICTOR.

Este derecho es el denominado “de la bilateralidad de la audiencia” y que viene determinado al ejercicio del derecho a la defensa. Se encuentra configurado como un elemento formativo del procedimiento y que representa la igualdad ante la justicia. Su finalidad ha sido bien expuesta por el Tribunal Constitucional señalando que: *“entre las bases del debido proceso, se incluye en principio de contradicción o bilateralidad de la audiencia, comprensivo del conocimiento oportuno de la acción, el derecho a formular las defensas y de rendir y controvertir la prueba. Sin embargo, doctrinariamente se acepta que la contradicción tiene distintos grados, según la naturaleza de la acción ejercitada, y que no se identifica necesariamente con un momento determinado del proceso. Su intensidad*

¹³ FIX-ZAMUDIO (1974) pág. 57

no es la misma en un juicio de lato conocimiento que en uno ejecutivo y su expresión aparece postergada en las acciones propiamente cautelares”¹⁴

En nuestro sistema procesal se manifiesta en que toda pretensión formulada por una de las partes en el proceso debe ser comunicada a la contraparte con el objeto de que éste último tenga un efectivo derecho de defensa, haciendo alusión al emplazamiento

E) DERECHO A UN PROCEDIMIENTO QUE PERMITA A LAS PARTES LA RENDICIÓN DE PRUEBA.

Este derecho implica la aptitud de presentar pruebas y poder impugnar las que vulneren los derechos que se hacen valer. Así, los medios de prueba tendrá por finalidad acreditar hechos expuestos por las partes y producir certeza en el juez respecto de los hechos controvertidos y sustanciales y fundamentar sus decisiones.

El Tribunal Constitucional ha indicado acerca de este derecho que el legislador *"está obligado a permitir que toda parte o persona interesada en un proceso cuente con medios apropiados de defensa que le permitan oportuna y eficazmente presentar sus pretensiones, discutir las de la otra parte, presentar pruebas e impugnar las que otros presenten, de modo que, si aquéllas tienen fundamento, permitan el reconocimiento de sus derechos, el restablecimiento de los mismos o la satisfacción que, según el caso, proceda; excluyéndose, en cambio, todo procedimiento que no permita a una persona hacer valer sus alegaciones o defensas o las restrinja de tal forma que la coloque en una situación de indefensión o inferioridad”¹⁵*

¹⁴ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Acción de Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad (2009, rol n° 1200) Considerando 5°

¹⁵ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad (2010, rol n° 1411) Considerando. 7°.

Sobre esta materia también encontramos limitaciones que provienen de las pruebas obtenidas ilícitamente, las que no serán consideradas en el proceso. Un ejemplo de la inadmisibilidad de estas pruebas ilícitamente obtenidas nos la da en nuestro derecho el inciso final del artículo 484 del Código de Procedimiento Penal al señalar nos que “no se dará valor a la confesión extrajudicial obtenida mediante la interceptación de comunicaciones telefónicas privadas, o con el uso oculto o disimulado de micrófonos, grabadoras de la voz u otros instrumentos semejantes.”

En este caso, resulta claro que sobre el derecho de la prueba, nuestro legislador ha hecho primar el derecho de la inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada previsto en el art. 19 N° 5 de la Carta Fundamental, que sólo permite el allanamiento y la interceptación, apertura o registro de comunicaciones o documentos privados en los casos y en la forma determinados por la ley.

En el actual sistema procesal penal, se contempla expresamente en el inciso penúltimo del artículo 276 del Código Procesal Penal que “el juez excluirá las pruebas que provinieren de actuaciones o diligencias que hubieren sido declaradas nulas y aquellas que hubieren sido obtenidas con inobservancia de garantías fundamentales.”

F) EL DERECHO A UN PROCEDIMIENTO QUE CONTEMPLE UNA LA EXISTENCIA DE UNA SENTENCIA DESTINADA A RESOLVER EL CONFLICTO.

Este se trata de un derecho de obtener una resolución fundada sobre el objeto puesto en conocimiento del Tribunal, previo proceso legalmente tramitado. Por lo mismo el legislador ha reglado los requisitos procesales (competencia, de admisibilidad, requisitos de admisión a trámite), no implicando en ningún caso acoger el interés reclamado, solo pronunciarse fundamente acerca del asunto controvertido.

Sobre este aspecto se señala que "*[e]l juez debe razonar sobre el petitum, sobre el fondo, y ello debe quedar además exteriorizado en la motivación. De ahí que una*

*resolución sin razonar vulnere este derecho, y una resolución sin motivar vulnere el derecho a la motivación de las resoluciones*¹⁶".

Este fundamento debe ser siempre razonable, no necesariamente extensa, pero si congruente.

G) DERECHO A UN RECURSO QUE PERMITA IMPUGNAR LAS SENTENCIAS QUE NO EMANEN DE UN DEBIDO PROCESO.

Es el derecho que tiene toda parte o interviniente a que la sentencia de un tribunal sea susceptible de revisión por un tribunal superior a través de los medios impugnatorios formulados dentro del plazo legal que establece la ley.

Se trata de un elemento formativo del debido proceso, así afirmado por el Tribunal Constitucional *"el derecho al recurso consiste en la facultad de solicitar a un tribunal superior que revise lo hecho por el inferior, formando parte integrante del derecho al debido proceso. Tratándose del imputado criminal, dicho derecho es expresamente reconocido en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes"*¹⁷

Este derecho resulta del todo interesante debido a que abrió la puerta a una discusión acerca de si comprende el derecho a la doble instancia, manifestándose así el problema acerca de tres puntos que nos limitaremos a enunciar:

- 1) Si se puede extender la doble instancia en materias fuera del área penal.
- 2) Si se debe conceder siempre la orden de no innovar
- 3) Si comprende el derecho al recurso al derecho a doble instancia.

Acerca del tercer punto nuestro Tribunal Constitucional ha sido enfático al señalar que *"el legislador puede establecer procedimientos en única o en doble instancia, en relación a la naturaleza del conflicto [...]". Por lo mismo, la Constitución no garantiza el*

¹⁶ DIEZ-PICAZO (2011), Pág. 247.

¹⁷TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad (2010, rol n° 1443).Considerando 11 y 12

derecho al recurso de apelación. Es decir, no asegura la doble instancia [...]. El derecho al recurso no es equivalente al recurso de apelación. No hay, tampoco, una exigencia constitucional de equiparar todos los recursos al de apelación, como un recurso amplio que conduce al examen fáctico y jurídico de lo resuelto en primera instancia [.]. El legislador puede configurarlo de manera amplia (renovación del proceso primitivo) o como una revisión del mismo¹⁸”

En nuestra legislación viene determinada por el recurso de casación que se encarga de impugnar aquellas resoluciones que omitan trámites y gestiones necesarias para estar presentes ante un debido proceso. Si se omitiera la existencia de medios para impugnar las resoluciones, todos los principios que hemos estado señalando carecerían de eficacia.

H) EL DERECHO A UN PROCEDIMIENTO QUE CONTEMPLA UNA IGUALDAD DE TRATAMIENTO DE LAS PARTES DENTRO DE ÉL

En tanto sea posible dentro de las necesidades técnicas del debate, la ley procesal primero, y el juez luego, deben propender a que el actor y el demandado actúen en el proceso en un plano de igualdad. En la etapa de conocimiento esa igualdad debe consistir en dar a ambos contendientes análogas posibilidades de expresión y de prueba. En la etapa de ejecución, en admitir dentro de términos más reducidos, los medios de defensa necesarios para evitar la ruinoso realización de los bienes del deudor.¹⁹

Finalmente, se ha estimado que el principio de igualdad en el debate, tiene un aspecto que, dentro del sistema constitucional, ha adquirido extraordinario significado.

En consecuencia, es menester para que exista una real igualdad que la parte de escasos recursos cuente con una asesoría jurídica según ya hemos visto; que el ejercicio de facultades del proceso no se vea entorpecido por tener que asumir cargas económicas para ejercer sus derechos procesales antes de la dictación de una sentencia, lo que se ha tratado de obtener con la eliminación de consignaciones para deducir los recursos como criterio general y respecto de

¹⁸TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad (2012, rol n° 1903) Considerando N° 51.

¹⁹COUTURE (1989).

todos ellos; y finalmente que la escasez relativa de recursos respecto de determinados procesos no conduzca a la imposibilidad de rendición de prueba, lo que se pretende remediar con la concesión del beneficio de privilegio de pobreza, ya sea legal o judicial.

I) EL DERECHO A UN PROCEDIMIENTO QUE CONDUZCA A UNA PRONTA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO.

El artículo 77 de la Carta Fundamental establece que “una ley orgánica constitucional determinará la organización y atribuciones de los tribunales que fueren necesarios para la pronta y cumplida administración de justicia en todo el territorio de la República.”

El tiempo tiene también una especial consideración en relación con el proceso, así la sexta enmienda de la Constitución de los Estados Unidos garantiza el derecho a un juicio rápido, de tal manera que un retraso injustificado, imputable a los Tribunales y que cause perjuicio al acusado supondrá una violación del Debido Proceso.

El derecho a un proceso rápido es esencial para la existencia de un debido proceso, puesto que se ha entendido que la consagración de un procedimiento que contemple plazos más allá de los necesarios para la resolución del conflicto, importaría en definitiva una denegación de la justicia

De acuerdo con lo anterior, y teniendo que el proceso debe conducir como señala nuestra Constitución a una pronta y cumplida administración de justicia en todo el territorio de la República, si se estableciera un procedimiento que contemplara plazos o trámites innecesarios para la resolución del conflicto, dilatando innecesariamente su solución en el proceso, el referido procedimiento no sería racional y por ello tendría un carácter inconstitucional.

CAPITULO II

LA REFORMA LABORAL.

2.1. Antecedentes generales que motivaron la reforma

En el año 2000, los temas relacionados al derecho individual del trabajo y la libertad sindical formaron parte de la agenda legislativa del gobierno, en aras de su modernización. Modernización que debe responder a una tutela más correcta y efectiva de estos derechos fundamentales impuesta por una economía más abierta al mundo y su carácter cada vez más especializado.

Además la doctrina ya señalaba en aquel entonces que el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales en ese momento no era el adecuado y no se ajustaban a los objetivos de que fuese rápido, siendo afectados con mayor frecuencia los derechos laborales, acentuado con la sobrecarga de trabajo que tenían los tribunales al no haber una clara diferencia con las materias acerca de la seguridad social, transformándolo en un sistema poco expedito.

Así lo deja en evidencia el mensaje presidencial de la Ley N° 20.022 enviado el 22 de septiembre del año 2003 al Congreso al decir que *“Los nuevos estándares que impone el mundo de la economía abierta exigen modernizar las relaciones laborales. Ello significa, entre otras cosas, poner el orden jurídico laboral a la altura de una realidad dinámica y especializada. En esta dirección, una de las materias que en mayor medida demanda una respuesta en el ámbito de las relaciones laborales y de Seguridad Social, se refiere al correcto y eficiente mecanismo de resolución de controversias. De allí que, para el gobierno que presido, un componente esencial de la reforma laboral consiste en la creación de órganos y procedimientos suficientes y eficaces para satisfacer la demanda de solución de conflictos en las relaciones laborales y de Seguridad Social²⁰.”*

²⁰ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (2005) Pág. 4

Así es como se crea el “Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional”, dirigido por don Patricio Novoa Fuenzalida, con el objeto de crear la instancia técnica que genere las reformas necesarias tanto en el fondo como en la forma.

Después de una labor de dos años se concreta el primer documento denominado como “Bases para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional” que puntualizó la necesidad de la creación de una jurisdicción laboral mucho más especializada en todos los niveles. Suponiendo juzgados con competencia exclusiva en asuntos laborales y de seguridad social con un superior jerárquico que revise las actuaciones en primera instancia y finalmente una Corte Suprema encargada de uniformar la jurisprudencia en estos asuntos mediante la casación.

Expone el documento acerca de la especialización que *“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”*²¹.

También recomienda para poder conseguir este objetivo capacitar a los nuevos entes judiciales que hagan efectiva esta reforma tomando como base esencial la inmediación y la oralidad.

Fue así como resultado de estas reformas nacen a la vida legislativa las siguientes leyes:

:

- 1) Ley N° 20.022, que crea Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional en las Comunas que Indica. promulgada el 16 de mayo de 2005, publicada en el Diario Oficial de la República el 30 de

²¹ FORO PARA LA REFORMA DE LA JUSTICIA LABORAL Y PREVISIONAL (2002) Pág. 17

mayo del mismo año, y que comenzaría a regir el 7 de marzo del año 2007.

- 2) Ley N° 20.087, que sustituye el procedimiento laboral del libro V del Código del Trabajo, promulgada el 16 de mayo de 2005, publicada en el Diario Oficial de la República el 30 de mayo del mismo año, y que comenzaría a regir en primera instancia el 7 de marzo del año 2007

Sin embargo, se vislumbró la preocupación de la cantidad de jueces que se estimaban para la dedicación exclusiva y como es sabido, la entrada en vigencia de las leyes en comento ha sido postergada para el mes de Marzo de 2008. Si bien la Ley 20.022 y 20.087 establecían en su artículo 16 y en su artículo primero transitorio, que tales cuerpos legales comenzarían a regir el 1 de Marzo de 2007, posteriormente por disposición de la Ley 20.1646, su entrada en vigencia ha quedado fijada para el 1 de Marzo de 2008.

2.2 Antecedentes y Objetivos de la Ley 20.087

La reforma laboral introducida por la ley N° 20.087 representa un conjunto de innovaciones en esta materia, introduciendo modificaciones en el juicio del trabajo, inscribiéndose en el marco de efectiva vigencia del derecho, a fin de tutelar en forma efectiva estos derechos laborales.

Esta reforma se inscribe, a su vez, en un gran proceso de modernización y adecuación de las estructuras judiciales, a nivel nacional, ante los desafíos que la realidad social exigía, del mismo modo que antes se llevó a cabo la Reforma al Proceso Penal y los Juzgados de Familia.

Las reformas se concentran en gran medida en puntos importantes como el acceso a la Justicia con la mayor igualdad posible, el tiempo que duran los juicios se disminuyen considerablemente concentrando las actuaciones judiciales en dos audiencias y la efectividad de los créditos laborales, estableciéndose un procedimiento ordinario y otros procedimientos de carácter especial, tomando como base los principios formativos del

juicio oral. Al respecto el Senador Parra agregó ante la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado que: "*el objetivo del nuevo procedimiento no es sólo abreviar los juicios laborales, sino, también, contar con una justicia más transparente, confiable, oportuna y eficaz, conceptos que están insertos en el conjunto de principios que inspiran esta reforma*".²²

2.3. Principales Reformas Introducidas por la Ley 20.087.

La ley N° 20.087 introdujo modificaciones esenciales que tuvieron como objetivo la efectiva vigencia del derecho, ordenando el procedimiento a la debida tutela jurisdiccional de los derechos laborales. Esto implica reformas que versan sobre diversos aspectos que dicen relación con el acceso a la justicia, la duración de los juicios y la defensa de otros derechos, por lo que se ha establecido general u ordinario en el que se reconoce un papel rector al juez, bajo los principios de la inmediación y un modelo de audiencias.

Así, también se han establecido procedimientos especiales, en el que destacan el procedimiento tutelar y el procedimiento monitorio. Todo ello bajo la aplicación ineludible de los principios formativos del proceso en el marco del juicio oral, como forma predominante de las actuaciones procesales.

Una de las primeras modificaciones rectoras hace referencia a la imagen del **juez como rector del proceso**. Al respecto, el Juez tiene este carácter, lo que se evidencia dentro del examen de admisibilidad que debe realizar, pasando por las facultades de procedencia y determinación de la prueba y todo antecedente que estime necesario para la resolución del conflicto sometido a su resolución.

También se le atribuyen facultades de carácter conservador con el objetivo de una mayor tutela jurídica, a fin de que se puedan determinar medidas respecto de ciertas personas o sobre su patrimonio, para asegurar el resultado de la acción deducida, evitando que la sentencia no pueda cumplirse en la parte vencida.

²² Documento disponible en <http://www.dt.gob.cl/1601/printer-85999.html>.

Una segunda modificación viene dada al modelo de las audiencias, estructurándose el nuevo procedimiento laboral en dos audiencias, una de carácter preparatoria y otra de juicio propiamente tal, no existiendo actuaciones fuera de dichas audiencias, precluyendo así los derechos para las partes.

Lo anterior no obsta a la existencia de actuaciones procesales, que por su naturaleza, no han podido desarrollarse en las audiencias, como la declaración de inadmisibilidad o ciertas peticiones concretas como medidas cautelares de carácter prejudicial y la fijación de un nuevo día y hora para la audiencia

La audiencia preparatoria busca despejar todas las cuestiones referidas a la producción de prueba, siendo este su principal objetivo. Planteada la controversia y no habiéndose llegado a una eventual conciliación, las partes ofrecen las pruebas para la calificación del juez (con la salvedad que la documental debe ser presentada en la preparatoria), en la audiencia de prueba correspondiente, todo aquello sin perjuicio de la prueba de carácter administrativo que se ha debido acompañar con la demanda. Siguiendo esta estructura los incidentes se plantean y resuelven en la misma audiencia, siendo la resolución que las resuelve impugnables mediante el recurso de reposición que se resolverá también en la audiencia respectiva.

El proceso estará regido principalmente por la **Inmediación** y las reglas del **Juicio Oral**. El principio de la oralidad está en función de la inmediatez, siendo esta última aquella *“que establece el contacto directo del tribunal con las partes y los medios de prueba, lo que favorece la formación en la convicción del Juez. Esto implica reconocer en el Juez un papel rector dentro del proceso, asumiendo su dirección”*²³.

Todo lo anterior se manifiesta claramente en la producción de pruebas, siempre pudiendo el juez intervenir en la forma que le parezca conveniente, lejos del excesivo formalismo en la producción de dichas probanzas y las frases sacramentales, siendo

²³ FORO PARA LA REFORMA DE LA JUSTICIA LABORAL Y PREVISIONAL (2002) Pág. 18

evidente lo señalado en la materialización de la prueba confesional o la testifical, lo que permite al juez un conocimiento directo, más verosímil y coherente.

2.4. Los Principios Formativos de los nuevos procedimientos laborales.

El estudio de los principios formativos que introduce la ley N° 20.087 nos permite exponer la estructura de un procedimiento determinado que en definitiva permitirá analizar más adelante la aplicación efectiva de las reglas del debido proceso.

Dentro de nuestro Código del Trabajo se reconocen ciertos principios formativos señalados en los artículos 425 y siguientes del citado cuerpo legal:

- 1) Oralidad
- 2) Publicidad
- 3) Concentración
- 4) Inmediación
- 5) Impulso Procesal de Oficio
- 6) Celeridad
- 7) Buena Fe
- 8) Bilateralidad de la audiencia
- 9) Gratuidad

El principio de **oralidad** es el pilar básico sobre la que recae la reforma y, a su vez, sirve como fundamento para la consecución de otros principios. A través de la oralidad se consigue la inmediación, concentración y la celeridad, todos objetivos de la reforma. Siendo el motivo de su existencia el solucionar conflictos que se suscitan de las relaciones laborales, es necesario abandonar el sistema escrito y ritualista debido a que el Profesor Delgado estima que *“El proceso escrito favorece a la parte más poderosa, o mejor posicionada por su lentitud y la apertura a iuris apicitus²⁴.”*

²⁴ DELGADO (2008) Pág. 66.

En el proceso mismo implica que los actos procesales deben ajustarse al modo de la palabra sobre lo escrito, y esto se ve reflejado en el artículo 425 del Código del Trabajo, en su inciso segundo, señalando que todas las actuaciones serán orales, salvo las excepciones que estarán contempladas en la ley.

Para poder mantener la seguridad jurídica estas actuaciones deberán ser todas registradas, sobre este punto el Profesor Rodrigo Silva señala sobre este principio que *“Las actuaciones realizadas oralmente, que como decimos, serán la mayoría, por o ante el juez de la causa, serán registradas por cualquier medio que sea apto para producir fe y siempre que permita garantizar: A) Su fidelidad; B) Su conservación y C) La reproducción de su contenido”*²⁵.

Ahora es también recomendado por el documento emanado del Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional: *“Corresponde a la tendencia predominante en las experiencias comparadas, por la cercanía que necesariamente se produce entre el tribunal y las partes, lo que hace que las actuaciones de la justicia y, en especial, sus resoluciones sean entendibles para los justiciables y redundan en la legitimación del sistema judicial, permitiendo además la consecución de los demás principios informadores del proceso laboral.”*²⁶

El principio de **Publicidad** es aquel que requiere que el procedimiento mismo quede abierto no sólo a las partes y sus consejos legales, sino a cualquiera que desee asistir o examinar los antecedentes y observe la conducta adecuada, tenga o no interés en la causa. Da la oportunidad de dotar de mayor transparencia la actuación judicial. Este tipo de medidas garantizan la transparencia y redundan en dar mayor legitimación al sistema, en tanto el ciudadano percibe que el propio funcionamiento de la Administración de Justicia es claro y puede ser controlado por cualquiera constituyendo un medio de control de la actividad jurisdiccional por parte de la sociedad.

²⁵ SILVA (2009) Pág. 17

²⁶ FORO PARA LA REFORMA DE LA JUSTICIA LABORAL Y PREVISIONAL (2002) Pág. 18

Este principio también se encuentra reconocido en el artículo 9 del Código Orgánico de Tribunales chileno que dispone que los actos de los tribunales sean públicos, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley. En el antiguo Proceso Laboral chileno no existía norma como existe hoy en el nuevo Proceso Laboral que consagra en forma expresa la publicidad

Sin embargo, no podemos dejar de pensar que este principio puede ser más teórico que real, toda vez que nadie está interesado en acudir a las audiencias o, simplemente el que acude no comprende lo que pasa. Si a esto sumamos que los trabajadores expuestos en el proceso no quieren ventilar temas que consideran personales. Solo queremos manifestar que este principio no es del todo perfecto.

De acuerdo al **Principio de la Concentración** los actos procesales deben desarrollarse en una sola audiencia o en varias próximas entre sí, de modo que el juez conserve las manifestaciones de las partes y el resultado de las pruebas practicadas, evitando el tratamiento por separado de las cuestiones prejudiciales e incidentales para no paralizar el proceso.

Para el profesor Alex Carocca, citando a Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, tal es la importancia del Principio de la Concentración con relación a la Oralidad, “ (...) *que no ha faltado quien confiere a la concentración el rol esencial, al que supedita la oralidad, de modo que se preconiza la utilización de la expresión “juicio concentrado” en lugar de juicio oral*”²⁷.

En síntesis el principio de concentración pretende simplificar al máximo las actuaciones procesales, ordenando para ello el máximo número posible de ellas en un solo acto en una única audiencia o, cuando no sea posible, en el menor número de audiencias necesarias y próximas en el tiempo, concentrándose así, en una “unidad de acto” todos los actos fundamentales del proceso.

²⁷ CAROCCA (2005) P. 41

La concentración tiene su reflejo, especialmente, en dos supuestos: En primer lugar, la audiencia no podrá suspenderse una vez iniciada como lo señala el artículo 426 del Código del Trabajo. Solo el caso fortuito o la fuerza mayor determinarán que bajo resolución fundada se fije un nuevo día y hora. La ley, además, permite la fijación de horarios especiales para la realización de las audiencias de modo que no deban perpetuarse en el tiempo.

Excepcionalmente se admiten, estando en presencia del adagio *Exceptio Probat Regulum* en virtud de la función cautelar del juez, medidas prejudiciales y precautorias, con limitaciones. No se contempla expresamente como medio probatorio la inspección personal del tribunal, así como tampoco medidas para mejor resolver que manifiestan la presencia de este principio.

El Principio de **Inmediación** responde a una de las grandes demandas de la comunidad jurídica, nos referimos a la reclamación de que el juez esté presente en todas las diligencias. Sin duda, es necesario que personalmente se encuentre presente en todas las actuaciones quien ha de resolver el litigio. En otras palabras, el contacto directo del órgano jurisdiccional con el material fáctico y con las partes resulta imprescindible en un derecho procesal moderno.

Como consecuencia de este principio, hay un acercamiento entre el órgano jurisdiccional y las alegaciones de las partes y la práctica de prueba. El juez extrae su convencimiento por impresiones directas y no referencias escritas de experiencias ajenas, pues le permite percatarse de datos decisivos para su resolución final. El juez oye a las partes y a los testigos y además los ve en sus silencios, en sus gestos, en su sorpresa, en sus titubeos, y en sus contradicciones

Tema importante que se deriva del principio de inmediación, es la sanción que la ley contempla por su incumplimiento. El legislador propuso la nulidad insanable de las actuaciones y de la audiencia que no fuesen presididas por el juez, o las desarrolladas por

funcionarios a quienes el mismo delegó su ministerio. Con todo el artículo 427, inciso 2º del actual cuerpo legal, contempla una excepción a esta sanción, cuando en los juzgados de letras que cuenten con juez y secretario hubiere retardo en el despacho de asuntos sometidos al conocimiento del tribunal o cuando el mejor servicio judicial así lo exigiere, podrá autorizar al secretario abogado, para que, en calidad de suplente, asuma en todo el curso del juicio. En este caso, el secretario pasa a suplir al juez, y por lo tanto, a la ausencia de este en el juicio se le aplica la sanción.

El artículo 478 del código (ubicado en el párrafo que norman los recursos) reitera lo anterior aplicándola cuando en el juicio, hubiesen sido vulneradas las normas referidas a la inmediación, y además cuando la sentencia haya sido dictada violando las normas de apreciación de la sana crítica.

Por otro lado, el artículo 460 señala que cuando el juez que presidió la audiencia de juicio no pudiere dictar sentencia, aquella deberá celebrarse nuevamente. La sanción referida y la nulidad describen al principio de inmediación como un principio inflexible.

Acerca del **Principio del Impulso Procesal de Oficio**, ha existido confusión en su tratamiento. Se utilizan como sinónimos de este principio las palabras o frases “De Impulso de Oficio”, “De Oficialidad”, “Inquisitivo”, “De Dirección del Proceso por el Tribunal”, “De Investigación de Oficio”, entre otros. Parece que el desorden se soluciona dando respuesta a las interrogantes: quién inicia e introduce al proceso los hechos que serán objeto de prueba y quien introduce la prueba en el proceso. La doctrina distingue a su vez, más claramente, el principio dispositivo y el principio inquisitivo; y el de aportación de parte y aportación de oficio, que responden, respectivamente, a las interrogantes planteadas. Más aun, la confusión parte del hecho de que los autores bajo una sola denominación, “Impulso Procesal de Oficio” tratan de abarcar los principios íntimamente relacionados con el mismo, como lo son el dispositivo e inquisitivo o de oficialidad y el aportación de parte o de oficio.

En el actual Proceso Laboral chileno rige el principio dispositivo pues éste se inicia por la demanda de parte, sin perjuicio de que en el procedimiento especial de cumplimiento de sentencia pudiese estimarse que opera el de oficialidad.

De acuerdo al principio analizado el proceso es impulsado desde su inicio hasta su terminación por el juez. Le incumbe al juez cuidar el adelanto del procedimiento mediante emplazamientos, producción de prueba, etc.

Así, el art. 425 del Código Trabajo, en una especie de “declaración de principios” señala que primará en el proceso laboral el principio de “Impulso Procesal de Oficio”, continuando el artículo 429 señalando que el tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes. Agrega esta norma que adoptará (el tribunal), asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida. Con el fin de evitar la nulidad de las actuaciones 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”. El artículo 430 relacionando lo anterior con el principio de la buena fe faculta al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias, pudiendo el juez rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias.

El juez tiene además una función cautelar, otorgada por el artículo 444 que dispone que en el ejercicio de su función cautelar, el juez decretará 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 a la singularización de su patrimonio, en términos suficientes para asegurar el monto de lo demandado. Habiendo sido notificada la demanda, la función cautelar del tribunal comprenderá la de requerir información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, sobre cualquier antecedente que a criterio del juez contribuya al objeto perseguido

El artículo 453 con relación a la audiencia preparatoria, señala que admitida la demanda, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria. La audiencia preparatoria comenzará con la relación somera que hará el juez de los contenidos de la demanda, así como de la contestación y, en su caso, de la demanda reconvenzional y de las excepciones. En seguida el juez procederá a conferir traslado para la contestación de la demanda reconvenzional y de las excepciones. Una vez evacuado el traslado por la parte demandante el tribunal deberá pronunciarse de inmediato respecto de las excepciones de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción o aquella en que se reclame del procedimiento. El juez resolverá fundadamente en el acto sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes. Las partes podrán ofrecer cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del tribunal, fuese pertinente. En esta audiencia, el juez de la causa podrá decretar diligencias probatorias.

Con relación a la audiencia de juicio, y respecto de la prueba confesional, “El tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá rechazar las preguntas que no cumplan con dichas exigencias (pertinentes y expresadas en términos claros y precisos). Con relación a la prueba testimonial y para el caso que se haya ordenado la acumulación de causas, el número de testigos admitidos a declarar será determinado por el tribunal. El juez podrá reducir el número de testigos de cada parte, e incluso prescindir de la prueba testimonial cuando sus manifestaciones pudieren constituir inútil reiteración sobre hechos suficientemente esclarecidos. El juez, en forma expresa y previa a su declaración, deberá poner en conocimiento del testigo las sanciones contempladas en el artículo 209 del Código Penal, por incurrir en falso testimonio. El tribunal podrá formular a los testigos las preguntas que estimen necesarias para el esclarecimiento de los hechos sobre los que versa el juicio y podrá exigir que los testigos aclaren o precisen sus dichos.

Relacionado con el principio de la concentración, la **celeridad** parece ser un principio que debiera estar incorporado a cualquier procedimiento y en el procedimiento laboral adquiere un elemento distintivo. El supuesto de aplicación de este principio está ligado con reconocer que al trabajador en una situación económica de debilidad y de incertidumbre,

debe obtener un resultado rápido de su juicio para.

Una primera manifestación de este principio se encuentra en el artículo 426 del Código del Trabajo que señala en su inciso tercero que iniciada la audiencia no podrá suspenderse, teniendo como toda regla que se precie excepciones las que se consagran en la misma norma: el caso fortuito o la fuerza mayor, que obligan a dictar una resolución fundada para suspenderla, debiendo en el mismo acto fijar nuevo día y hora para su celebración.

Otra expresión del principio es apreciable en el inciso segundo del artículo 430, en virtud del cual podrá el juez rechazar cualquier trámite que considere como dilatorio (entendemos por ellas, todas las actuaciones que tengan por objeto demorar el juicio y burlar los derechos de la contraparte) y si bien la parte afectada puede reponer dicha resolución, ella debe ser resuelta en la misma audiencia.

Otra aplicación de este principio dice relación a la ejecución de la sentencia que se recoge en el artículo 462, donde se establece que una vez cumplida la sentencia deberá iniciarse su ejecución de oficio, no habiéndose certificado el cumplimiento de la misma dentro de los 5 días hábiles siguientes a su notificación.

El Principio de **buena fe** tiene como objetivo que el eventual conflicto tenga una correcta aplicación de justicia, exigiendo lealtad de partes entre sí y para con el órgano jurisdiccional evitando cualquier tipo de actuaciones torcidas proveniente de las partes que busquen resultados contrarios a la ley y contrario a lo que espera el legislador de todo proceso.

La normativa laboral especifica que entiende por buena fe procesal negativamente, reconociendo explícitamente que actitudes afectarían este principio. Los actos procesales deben ejecutarse de buena fe según dispone el ya mencionado artículo 430 del Código del Trabajo, facultando al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias, otorgando al juez la facultad para rechazar de plano actuaciones que estime dilatorias.

El artículo 430 señala que se entiende por actuación dilatoria, pero guarda silencio acerca del fraude, la colusión y el abuso del derecho. La doctrina ha señalado que el fraude procesal es la figura en que las partes utilizan el proceso como medio de violación del ordenamiento jurídico, en perjuicio de terceros, a través de la utilización de actos procesales como el allanamiento, el desistimiento de la demanda, el reconocimiento de hechos, manipulación de pruebas, con el fin de obtener resoluciones judiciales con eficacia de cosa juzgada declarativas de determinados derechos, que de otro modo no hubieran podido obtenerse.

Por otra parte, en términos generales, podemos definir la colusión procesal como aquel contubernio fraudulento cometido por dos o más partes o personas en perjuicio de terceros o de una de las partes.

El abuso del derecho se puede ver manifestado *“cuando en el ejercicio de un derecho subjetivo se produce una alteración en el equilibrio que debe existir entre el interés social de que sean respetados los derechos individuales, y los restantes intereses que a la sociedad como entidad orgánica cumple realizar.”*²⁸

El principio de **la bilateralidad de la audiencia** constituye la base del proceso, puesto que solo la existencia de dos partes que plantean la oposición de dos tesis contrapuestas ante el órgano jurisdiccional, y que se produce por el choque de la pretensión y su resistencia es lo que justifica la existencia del proceso. De acuerdo con ello, debe darse siempre la oportunidad a las partes de manifestarse antes que se dicte una resolución judicial, con algunas excepciones como acontecería en el procedimiento monitorio y en las medidas prejudiciales. Este principio se contempla dentro de la enumeración que realiza el inciso 1° del artículo 425 del Código del Trabajo.

A lo largo de la regulación de los procedimientos se reconoce la aplicación de este principio por el legislador, ya que supone que nadie puede ser condenado sin haber tenido la oportunidad de ser oído en el juicio. Para tal efecto, en el procedimiento laboral, en todas sus instancias, debe ser administrado por el juez de la causa, de forma tal de ofrecer a todas

²⁸ Martínez (1947) Pág. 54

las partes las oportunidades para formular las alegaciones, de defender sus posiciones, rendir las pruebas e intervenir como contradictor en las pruebas que se rindan en su contra.

La bilateralidad se manifiesta desde el inicio con la notificación de la audiencia preliminar, constituyendo dicha notificación personal del demandado y por el estado diario del demandante, el emplazamiento en la instancia, cuya omisión constituye una infracción a los derechos y garantías que protege nuestra Constitución Política, como lo sería la negativa injustificada para que se presenten las pruebas o se puedan intervenir como contradictor en las pruebas que se rindan en su contra, la notificación de la sentencia para permitir su impugnación, así como el otorgamiento de los plazos razonables contemplados en la ley para comparecer a la realización de las diversas actuaciones.

De acuerdo al principio de **gratuidad**, el acceso a la justicia no debe ser oneroso para el trabajador, en atención a que el derecho del trabajo tiende a la protección del más débil económicamente. Este principio es la aplicación de un deber constitucional, que trata de la obligación que tiene el Estado de entregar los medios para una defensa jurídica, tal como señala el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política, de forma tal que la ley arbitraría los medios para otorgar asesoramiento y defensa jurídica a quienes no pueden procurárselos por sí mismos.

Señala el artículo 431 del Código del Trabajo que 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 de la estricta observancia tanto de esta gratuidad como del oportuno cumplimiento de las diligencias.

Generalmente se ha entendido que la parte débil es el trabajador, pero al tenor del Art. 431 este principio debería entenderse que la gratuidad también podría ser para el empleador, cuando no tiene medios económicos para su defensa, ya que establece sin distinción para ninguna de las partes.

Continúa el artículo señalando que 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.

En la práctica, la obtención de un privilegio de pobreza es un trámite administrativo que se aplica por la misma Corporación de Asistencia Judicial, por lo que un empleador que obtenga el puntaje determinado por la administración para la obtención de dicho certificado, no tiene impedimento legal alguno para la defensa gratuita.

Haciendo un paralelo entre la gratuidad que se consagraba en el antiguo procedimiento laboral, en comparación con este nuevo procedimiento, existen marcadas diferencias, no sólo manifestada en la declaración de principios del artículo 425 del Código del Trabajo sino también por la extensión y la fuerza que se le da a este principio en razón lo dispuesto en el Art. 431 del Código del Trabajo.

CAPITULO III

DEBIDO PROCESO Y LOS NUEVOS PROCEDIMIENTOS LABORALES.

3.1.- Consideraciones preliminares

Dentro de los nuevos procedimientos de la justicia en materia laboral distinguimos la manifestación de las garantías de un racional y justo procedimiento, para observar y analizar la verificación del principio del Debido Proceso en esta importante reforma procesal.

Los procedimientos deben, por lo tanto, tener incorporados los principios y garantías que aseguran a las partes, y a toda la sociedad que potencialmente podrían acudir a los Tribunales, la efectiva vigencia de la función jurisdiccional a través de un Debido Proceso.

Los principios formativos del procedimiento a que se hace referencia, y que son expresamente contemplados por la normativa procesal laboral, son: oralidad, publicidad, concentración, inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.

3.2.- El Debido Proceso en las normas comunes a todo procedimiento laboral

El legislador ha establecido la supletoriedad de normas para complementar aquellas que regulan los procedimiento en materia laboral, además, ha señalado un orden de aplicación, de modo que en el caso del procedimiento general u ordinario se aplicarán en forma supletoria las normas de los libros I y II del Código de Procedimiento Civil, salvo que éstas sean contrarias a los principios que informan el proceso de la justicia laboral, y en el caso de los procedimientos especiales la supletoriedad ocurre, primeramente, por aplicación de las normas del procedimiento general, y luego, por la aplicación de las normas del Código de Procedimiento Civil.

Un ejemplo en el cual no se armonizan las reglas del Código de Procedimiento Civil y las normas del proceso laboral viene dado por el incidente del abandono del procedimiento.

Sin embargo, es requisito para aplicar las normas del Código de Procedimiento Civil en aquello no contemplado por el Código del Trabajo que aquéllas no contravengan los principios del procedimiento laboral, contravención que será apreciado por el juez, quien podrá disponer las formas en que se integrarán dichas normas a las actuaciones que corresponden.

3.2.1- Acerca de los plazos

Los plazos establecidos para los procedimientos laborales son fatales, en virtud del artículo 435 del Código del Trabajo, por lo que, de acuerdo al principio de actuación de oficio del tribunal, corresponde al juez dictar la resolución que corresponda para dar curso al proceso, sin necesidad de solicitud de parte. No serán fatales, sin embargo, aquellos plazos referidos a actuaciones propias del tribunal. Los términos de días son de días hábiles.

Uno de los efectos de la reforma procesal tiene que ver con esto, porque con los nuevos procedimientos se respeta el cumplimiento del principio de celeridad. Los plazos, por regla general, se cumplen, y no se da la situación del sistema anterior, de aplazar un juicio por largo tiempo, en que el trabajador se encontraba en la incertidumbre.

Con esto se da aplicación a la garantía de contar con una pronta resolución del conflicto, según lo ordena el artículo 77 de la Constitución Política al hablar de una “pronta y cumplida administración de justicia en todo el territorio de la república”, así como a la garantía de un plazo razonable para la dictación de una sentencia.

3.2.2-. De las notificaciones.

La notificación es otra de las instituciones más importantes al momento de garantizar un Debido Proceso, debido a que la oportuna notificación avala la igualdad ante la ley, el oportuno conocimiento de la acción, y la bilateralidad de la audiencia.

Relacionado a lo anterior, la ley establece que la primera notificación a la parte demandada deberá realizarse personalmente, entregándosele copia íntegra de la solicitud y su respectiva resolución. Al demandante, en tanto, se le notificará ésta primera resolución por estado diario.

Se trata de la primera, y tal vez única, notificación que se hace por escrito o, puesto que las demás actuaciones deberán llevarse a cabo en las audiencias, entendiéndose notificadas las partes en el mismo acto. Por ello se puede afirmar que se traslada a la parte la carga procesal de asistir a las audiencias a fin de tomar conocimiento de las actuaciones del proceso.

Acerca de las notificaciones realizadas en la audiencia, las resoluciones más importantes, como son la sentencia definitiva o la sentencia parcial dictada en audiencia preparatoria o de juicio, las partes se entienden notificadas en el acto, aun cuando no hayan concurrido a la audiencia.

Con el propósito de facilitar la notificación personal la ley establece que será efectuada por el funcionario que determine el tribunal, de acuerdo a las circunstancias geográficas y demás del caso, procurando la eficacia de la actuación. Y si la parte lo prefiere, podrá encargar a su costa la notificación por un receptor judicial.

Las notificaciones serán gratuitas para el trabajador gracias a que se pueden realizar a través de un funcionario designado por el tribunal, porque el trámite en el sistema antiguo significaba un costo elevado al tener que contratar los servicios de un receptor.

La debida notificación personal podrá realizarse en los días y horarios que establece la ley, procurando ocasionar la menor molestia al notificado. Además, se faculta al juez para ordenar que la notificación se practique en horarios diferentes a los indicados en la ley para el caso de tratarse de la morada o lugar donde pernocta el notificado; o lugar donde ordinariamente trabaja; o recinto del tribunal, siempre por motivos fundados.

“Se trata de una norma de garantía que permite el derecho a defensa del trabajador, desde que en caso contrario, si se admitiere otra forma de notificación, podría quedar en la indefensión, especialmente considerando los casos en que se puede ésta producir, por ejemplo, si se trata de una solicitud de autorización judicial cuando aquél estuviere amparado por un fuero sindical o cuando la empresa requiriere de la formación de un grupo de emergencia en la negociación colectiva²⁹”

Existe una notificación personal especial en esta materia mencionada por el artículo 437, que consiste en que, en el caso de que no sea posible practicar la notificación personal, por no ser habida la persona a quien debe notificarse, se podrá entregar copia de la resolución y de la solicitud a persona adulta que se encuentre en el lugar, o fijar en un lugar visible un aviso que dé noticia de la demanda, con la identificación de las partes, la materia, el juez que conoce del asunto y las resoluciones que se notifican. Asimismo, cuando se trata de edificios o condominios con acceso restringido, el aviso y las copias se entregarán al portero o encargado del edificio, dejando constancia de ello.

Pero esta alternativa a la notificación personal sólo podrá realizarse en cuanto el ministro de fe encargado de la diligencia haya establecido cuál es domicilio del demandado o el lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, y se trate de una persona natural que se encuentre en el lugar del juicio. De ello el ministro de fe deberá dejar constancia.

Por último, el ministro de fe debe dar aviso de esta notificación a ambas partes, el mismo día en que se efectúe o a más tardar el día hábil siguiente, dirigiéndoles una carta

²⁹ ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE (2008). Pág. 60.

certificada. Así se resguarda el efectivo cumplimiento de la garantía de oportuno conocimiento de la acción y la bilateralidad de la audiencia

En el caso de realizarse la notificación por un aviso publicado en el Diario Oficial o un diario de circulación nacional o regional, se publicará por una sola vez, y en caso de hacerse en el Diario Oficial, esto será gratuito para los trabajadores.

La notificación de una resolución que ordene la comparecencia personal de las partes y que no haya sido dictada en una audiencia debe ser notificada por carta certificada, entendiéndose practicada la gestión al quinto día después de la entrega a correos, lo cual quedará registrado en el Tribunal. Para ello, las partes deberán designar en su primera actuación un lugar dentro de los límites urbanos de la ciudad asiento del tribunal, bajo apercibimiento de ser notificados en este caso por el estado diario sin necesidad de solicitud de parte ni previa orden del tribunal.

Respecto de las restantes notificaciones, esto es, aquellas no dictadas dentro de audiencia y que no impliquen citación de comparecencia personal de las partes, se notificarán por estado diario. Por último, en este caso debe recordarse que las partes podrán solicitar ser notificadas por medios electrónicos.

3.2.3-. De la función cautelar del juez y las medidas cautelares.

Como uno de los principios formativos es la actuación de oficio, resulta que el Tribunal deberá dar curso al proceso sin necesidad de petición de parte, por lo que no es aplicable el abandono del procedimiento, evidencia del papel que tiene el juez como director del proceso y que le impone la función de resguardarlo.

Las facultades del juez son amplias, y están establecidas en forma imperativa y/o facultativa por la ley. Esto se manifiesta aún más en que el tribunal no sólo debe dar curso al procedimiento, además, la ley le ordena al juez decretar todas las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción.

Lo anterior genera una duda bastante importante y que tiene relación con la imparcialidad del Tribunal, se parte de la hipótesis que la demanda será acogida al final del proceso, partiendo también de la base que el demandante es el trabajador y el fundamento de todo esto sería mantener el equilibrio y proteger al demandante. Es discutible, aparentemente hay una predisposición de quien juzga y podría atentar abiertamente el Debido Proceso.

El legislador siguiendo la lógica de proteger al trabajador ha dispuesto una serie de herramientas para conseguir esto. Al efecto, el artículo 444 del Código del Trabajo expresa que deberá decretar todas las medidas necesarias tendientes a los siguientes objetivos:

- 1) Garantía de la pretensión del demandante;
- 2) Protección de los Derechos de las partes y;
- 3) Facultad de Investigación del Juez.

Respecto del tercer punto, el juez estará facultado para decretar las medidas necesarias para identificar a los obligados y responsables del cumplimiento de un derecho, como la identidad y singularización del patrimonio sobre el cual deba hacerse efectivo el cumplimiento de sus obligaciones. Lo anterior, asumiendo el abuso de una persona jurídica que busca ocultar lo que está obligado, eludiendo su responsabilidad.

Las facultades del juez son en exceso amplias, llegando a darse una importante aplicación al principio inquisitivo, incluyendo facultades de investigación del demandado. Este régimen implica dar lugar a instituciones antiguas en la actualidad, dotándolas de otro aspecto, invistiéndolas de principios modernos y progreso, mientras que señalamos que es un retroceso, considerando que fueron eliminadas en la reforma procesal penal.

Respecto de cuáles son las medidas que puede decretar, estas no son limitadas, como sucede en el procedimiento civil, en el artículo 290 de dicho código, sino que como

limitación a la naturaleza de las medidas cautelares que decrete, éstas deberán ser proporcionales a la cuantía del juicio.

Finalmente el artículo comentado señala *que* “Habiendo sido notificada la demanda, la función cautelar del tribunal comprenderá la de requerir información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, sobre cualquier antecedente que a criterio del juez contribuya al objetivo perseguido.” Sobre el objetivo perseguido, es otro presupuesto de que la imparcialidad del Tribunal se ve alterada, igual discusión se plantea acerca de las medidas para mejor resolver en el procedimiento civil.

En cuanto a las medidas prejudiciales probatorias, acorde al principio de la inmediación, deberán llevarse a cabo ante el mismo juez que presidirá la audiencia de juicio.

Acerca de las medidas precautorias propiamente tales, la norma dispone que solo se precise acreditar razonablemente el fundamento y la necesidad del derecho que se reclama, a diferencia de los requisitos que impone el Código de Procedimiento Civil. En el caso del procedimiento laboral las exigencias son muy menores, lo que se justifica por la naturaleza y los sujetos que se enfrentan en juicio, en una cantidad importante de casos el demandante trabajador carece de los recursos necesarios para sustentar la medida como de los instrumentos que en el ámbito civil se exigen para otorgarla.

En cuanto a las medidas precautorias prejudiciales, si no se presenta la demanda dentro de los diez días siguientes, desde la fecha en que la medida se hizo efectiva, la medida caduca de pleno derecho y sin necesidad de resolución judicial. Pero, también contempla que luego de la presentación de la demanda el Tribunal podrá mantener las medidas decretadas, como precautorias.

Y si, en el caso de no haberse presentado aún la demanda, se justifica que hay motivos fundados para mantener las medidas prejudiciales precautorias, acreditando el inminente término de la empresa o su insolvencia, la norma establece que el juez podrá

prorrogar las medidas por el plazo prudencial que estime necesario. Lo que se pretende es otorgar protección al trabajador que será demandante, aun cuando la caducidad de la medida se ha producido de pleno derecho por no presentarse la demanda dentro del plazo establecido.

Una correcta interpretación de esta decisión del legislador podría indicar que hay una derogación inmediata de la caducidad de pleno derecho establecida en el mismo inciso, debido a la incompatibilidad de esta figura con la prórroga por plazo indefinido, prevaleciendo ésta por ser, técnicamente posterior.

3.3. El Debido Proceso en el Procedimiento laboral de Aplicación General

3.3.1- Inicio del Procedimiento

El juicio se inicia, por regla general, con la interposición de una demanda, o bien, a través de una medida prejudicial. Ambas actuaciones judiciales deben realizarse por escrito, cumpliendo con los requisitos legales, y en especial, el patrocinio, poder, y la indicación de domicilio de acuerdo a lo establecido por el artículo 440 del Código del Trabajo.

El escrito de la demanda, deberá expresar una relación clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, para permitir al juez tomar conocimiento de los antecedentes invocados, de esta manera podrá confrontarlos con los contenidos en la contestación. La especial relevancia de lo anterior dice relación en que las normas del procedimiento ordinario contemplan una innovación en perjuicio del demandado que no se defiende, ya que el juez podrá estimar que la parte demandada reconoce los hechos si no contesta a la demanda, o bien, contestando, no los niega.

Además, hay que acompañar junto a la demanda los documentos que den cuenta de las actuaciones ocurridas en sede administrativa relativas al caso. Se trata de los

documentos que surgen con motivo de tramitaciones, así como las resoluciones, ante la Inspección del Trabajo o Instituciones de Previsión o Seguridad Social.

La finalidad de esta norma es que *“al proceder al examen de admisibilidad de la misma [la demanda] o al resolver la excepción de caducidad que la demandada hay opuesto, pueda el juez encontrarse en condiciones de resolver, declarándola en el primer caso o acogéndola o rechazándola en el segundo.”*³⁰

Un elemento que determina la admisibilidad de la demanda exige que, cuando se demande a una institución de previsión o seguridad social, es imperativo acompañar la resolución final sobre la materia demandada, dictada por la respectiva entidad, o de la que sea su fiscalizadora, ya que, de lo contrario, el juez rechazará de plano la demanda en virtud del artículo 447 del Código del Trabajo. Esta es otra manifestación de la función del juez de conducir el procedimiento y su labor cautelar.

Una medida de protección del trabajador es la que establece el inciso final del artículo 446, que establece que cuando se demande el cumplimiento de cotizaciones de seguridad social el juez deberá notificar de la demanda y la resolución recaída en ella, o un resumen, a través de carta certificada, a las instituciones de seguridad social que corresponda percibir las respectivas cotizaciones. Esto tiene que ver con la ejecución que tendrá la sentencia posteriormente, en que las instituciones de seguridad social tienen el deber de velar por el patrimonio de sus afiliados.

Si del examen de admisibilidad aparece de manera clara que la acción ha caducado por haber transcurrido el plazo legal para interponerla, el juez así lo declarará, de oficio, y no dará curso a la tramitación de la demanda. La finalidad de esta norma es evitar el desarrollo de procedimientos que no se justifican porque la acción respectiva no se ejerció en forma oportuna, que de otro modo entorpecerían el trabajo jurisdiccional y administrativo de los tribunales, en desmedro de la oportuna justicia de otros procesos. Para determinar la caducidad habrá que distinguir si se produjo reclamación en sede

³⁰ Ibid. P. 78

administrativa, circunstancia que altera el cómputo de los plazos, de acuerdo al artículo 168 del Código del Trabajo. De ahí se desprende una de las razones por las que tiene importancia acompañar los documentos que den cuenta de las gestiones administrativas respectivas.

“En todo caso, la resolución debe ser fundada, con lo que se evita la arbitrariedad, de modo que aquella que así la declare deberá establecer las razones en virtud de las que el tribunal ha estimado su extemporaneidad. Cabe en estos casos, a nuestro juicio, el recurso de apelación, sin que le sea aplicable la norma contenida en el número 1 del artículo 453, en cuanto exige se deduzca en la audiencia, pues la resolución que la declara no se ha dictado en ella³¹.”

3.3.2.- Traslado de la demanda

En virtud del artículo 435 del Código del Trabajo, junto al traslado de la demanda se cita a audiencia preparatoria en día y hora determinados, que no podrá ser posterior a los treinta y cinco días siguientes a la fecha de la resolución. Entre la fecha de notificación del demandado y la audiencia deberá mediar, al menos, quince días, para otorgarle un tiempo prudente en que pueda recabar los antecedentes necesarios para su defensa, y prepararla.

Hay que tener presente que la resolución deberá advertir a las partes que la audiencia se celebrará con las partes que asistan, afectándole a aquella que no concurra todas las resoluciones que se dicten en el transcurso de la audiencia, sin necesidad notificación.

La resolución, junto con citar a la audiencia, también les informa a las partes que deberán indicar en esa ocasión los medios de prueba que harán valer en la audiencia de juicio posterior. La sanción, al omitirse, consiste en que la parte no podrá, en la audiencia de juicio, presentar ni rendir pruebas no ofrecidas en la audiencia respectiva. También debe

³¹ Ibid. Pág. 81

informarse a las partes que en la audiencia preparatoria podrán requerir diligencias de prueba, bajo el mismo apercibimiento.

Con estas normas se establece que es responsabilidad de las partes el hacerse cargo de la defensa de sus intereses.

3.3.3.- Acumulación de acciones

La ley permite que el actor acumule en su demanda todas las acciones que le competan contra un mismo demandado en el artículo 448 del Código del Trabajo, pero el juez deberá apreciar esto, aplicando los principios formativos de celeridad y concentración, determinando si es posible o no la acumulación.

También será posible acumular acciones por petición de parte, con posterioridad a la interposición de la demanda, lo cual se tramitará como incidente, dándose traslado por tres días a la contraparte, y vencido el plazo, el juez resolverá la procedencia de la acumulación.

El artículo 449 del Código del Trabajo, en tanto, establece que si se tramitan varias demandas contra un mismo demandado y las acciones son idénticas aunque los demandantes sean distintos podrá el juez de oficio o a petición de parte ordenar la acumulación de las causas, bajo la condición de que se encuentren en un mismo estado de tramitación y no implique retardo para una o más de las causas.

De acuerdo a la estructura y principios formativos del procedimiento laboral corresponderá acumular acciones sólo hasta antes de iniciada la audiencia preparatoria, puesto que en ella se fija el asunto principal sobre el que deberá resolver el juez en la audiencia de juicio, y los medios de prueba relativos a ese asunto. El artículo 449 en su parte final señala que “Con todo, el juez tendrá siempre la facultad de desacumular las causas”.

Otra consideración importante es que el procedimiento ordinario no podrá acumularse a acciones que por su naturaleza deban tramitarse a través del procedimiento de tutela laboral, regulado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, de acuerdo a lo expresado por el artículo 487, porque estas acciones y este procedimiento especial tienen características y fundamentos particulares.

3.3.4-. De la contestación de la demanda, excepciones y reconvencción.

La contestación de la demanda deberá realizarse por escrito, a lo menos, cinco días antes de la fecha en que se llevará a cabo la audiencia preparatoria. El escrito de contestación deberá contar con todos los requisitos establecidos para los escritos, más el debido patrocinio y poder, y la designación de domicilio establecida en el artículo 440 del Código del Trabajo cuando se trate de la primera actuación en juicio.

Un punto importantísimo en esta materia lo constituye la disposición del artículo 453, numeral primero, en su inciso séptimo al señalar que “Cuando el demandado, no contestare la demanda, o de hacerlo no negare en ella algunos de los hechos contenidos en la demanda, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos”. Puede estimarse que la omisión equivale a una manifestación de voluntad y en cierta forma se asimila a una confesión.

La norma otorga, nuevamente, importantes facultades al juez al poder estimar como reconocimiento tácito la omisión de la defensa o negación de los hechos sostenidos por la demanda, y, de otra parte, un resguardo y ventaja crucial para el demandante.

Es discutible que esta facultad sea una atribución acorde con el Debido Proceso, esta institución considera el derecho de ser oído y de presentar pruebas para demostrar las pretensiones de las partes. En este caso, podemos señalar que se vulnera el derecho al ser oído para el demandado que no cuenta con la debida asesoría letrada que le indique la importancia de realizar una contestación en forma oportuna.

Otro punto importante para los demandados es que, cuando se trate del empleador, en casos de despido, la contestación deberá invocar los mismos hechos que constituyeron la causal de despido según lo expresado en las comunicaciones de término de contrato, por lo que el juez deberá abstenerse de considerar hechos distintos, sin admitir prueba a su respecto ni pronunciarse sobre ellos como parte de la controversia. Con esto, se plantea la exigencia de cumplir con la debida justificación de los despidos, lo cual debe guardar perfecta correspondencia con los hechos que se aleguen en la eventual defensa.

Las excepciones, sean dilatorias o perentorias, pueden interponerse en el escrito de la contestación de la demanda, expresando los hechos que las fundan. El juez deberá resolverlas en la sentencia definitiva, salvo las de incompetencia del tribunal, falta de capacidad o personería del demandante, ineptitud del libelo, caducidad, prescripción y aquellas que se refieran al procedimiento, las que deberán resolverse en la audiencia preparatoria, una vez evacuado el trámite de traslado de las mismas, en cuanto los antecedentes del proceso sean suficientes para ello o se trate de circunstancias de pública notoriedad en conformidad al artículo 453 numeral primero en el inciso cuarto.

Será posible que se subsanen los defectos u omisiones, para lo cual el juez podrá suspender la audiencia, por el plazo más breve posible, para que se subsanen los defectos u omisiones, en el plazo de cinco días, bajo el apercibimiento de no continuarse adelante con el juicio.

En cuanto a la demanda reconvenzional, el artículo 452 establece sus requisitos, señalando que la oportunidad para presentarla está en el escrito de la contestación, con sus mismos plazos, debiendo ser competente el mismo tribunal para conocer de ella. Además, debe estar ligada a la acción, y cumplir con todos los requisitos propios legales.

3.3.5-. De la audiencia preparatoria.

La audiencia preparatoria se realiza la relación somera de la demanda, seguida de la contestación, la reconvencción y da lugar a la contestación de la demanda reconvenccional y de las excepciones. También deberá haber una contestación de la reconvencción completa y que se pronuncie sobre los hechos de la demanda reconvenccional, bajo riesgo de tenerse por tácitamente admitidos los que no fueren negados, tal como se expuso anteriormente.

Evacuado el traslado de las excepciones el juez se pronunciará por aquellas que se refieran a la incompetencia del tribunal, falta de capacidad o personería del demandante, ineptitud del libelo, caducidad, prescripción y aquellas en que se reclame del procedimiento.

Habiéndose determinado el contenido del asunto controversial, el juez puede estimar como tácitamente admitidos los hechos contenidos en la demanda que no fueren contestados o controvertidos por la demandada. Respecto de estos hechos, el tribunal podrá pronunciarse inmediatamente, en una sentencia parcial, de modo que no formarán parte del periodo de prueba.

El tribunal instará a una conciliación, proponiendo las bases del acuerdo, sin que ello lo inhabilite para seguir conociendo del juicio. De la eventual conciliación, total o parcial, se levantará un acta, estimando lo conciliado como sentencia ejecutoriada.

Si ninguna de las partes comparece a la audiencia preparatoria existe la posibilidad de que éstas, conjunta o separadamente, soliciten, por escrito, y dentro de quinto día, se fije nueva fecha y hora para la audiencia. De lo contrario, se considerará abandonada la acción. Este derecho podrá ejercerse sólo una vez tal como lo ordena el artículo 453 en su numeral primero en el inciso segundo.

En la audiencia preparatoria también debe ofrecer la prueba, incluso si fue ya expuesta en la demanda y en la contestación, porque es ésta la oportunidad procesal para que el juez analice si es o no pertinente. Si no se hace en esta etapa, este derecho precluye.

Las partes pueden ofrecer las pruebas reguladas por la ley y, además, todo otro elemento de convicción que el juez deberá calificar de acuerdo a los hechos que deban probarse.

La prueba documental deberá ofrecerse y presentarse en la audiencia preparatoria, luego de haber sido admitida por el tribunal como medio de prueba, y sin perjuicio de haber sido acompañada con los escritos de demanda y contestación cuando den cuenta de actuaciones administrativas relacionados a éstos.

La impugnación de la prueba documental se puede realizar en esta audiencia y en la audiencia de juicio. “Dicha norma tiene por objeto que el juez y la contraria puedan conocerla, el primero, a los efectos de su admisibilidad y, la segunda, con el objeto de poder impugnarla.

Cabe señalar, además, que una vez acompañada legalmente, estimamos se debe incorporar materialmente al juicio en carpeta, con la identificación y referencia al contenido al efecto de la prueba, en la respectiva audiencia, indicándose el apercibimiento bajo el cual se acompaña. Creemos que en razón de la aplicación del principio de celeridad, se hace innecesaria su lectura”

La idea es que, estando disponibles las pruebas documentales, al menos a partir de su ofrecimiento en la audiencia preparatoria, la parte contraria pueda tener acceso a ella, a revisar su contenido y evaluar su autenticidad, a fin de poder impugnarla o no en la audiencia de juicio.

En materia de confesión de parte, la ley establece que la resolución que cita absolver posiciones se entiende notificada por el solo ministerio de la ley al absolvente en la misma audiencia preparatoria, haya concurrido éste a ella o no.

En cuanto a los testigos, el juez en la audiencia ordenará despachar citaciones, a través de carta certificada, la cual se despachará con, al menos, ocho días de anticipación a la audiencia. Para ello, la parte que ofrece los testimonios deberá aportar la individualización de los testigos, indicando nombre, ocupación y domicilio, de acuerdo a las reglas generales del Código de Procedimiento Civil¹⁷⁵.

En materia de prueba testimonial ocurre que, en el caso de haber acumulación de acciones, el numeral 5 del artículo 454 del Código del Trabajo establece que el número de testigos admitidos a declarar será máximo cuatro por cada causa acumulada, sin perjuicio de la facultad del juez de ampliar tal cantidad. En este caso, si ya se han aceptado cuatro testigos a cada uno de los demandantes en causas distintas es difícil que, sin afectar el Debido Proceso, el juez -al acumular las causas- pueda reducir el número de testigos ya aceptados en ellas a sólo cuatro por causa acumulada.

El tribunal ordenará el despacho de oficios si corresponde, por cualquier medio de comunicación o de transmisión de datos, que sea idóneo, y asegurándose de su debida recepción (por ejemplo, a través de fax, correo electrónico, u otros medios), con el objeto de dar celeridad al procedimiento y asegurar la disponibilidad de la prueba en la audiencia de juicio. Para estos efectos, las entidades que deban informar sobre lo solicitado en los oficios deberán remitirlos al tribunal con una anticipación de, a lo menos, tres días a la audiencia de juicio, por cualquier medio idóneo de comunicación o transmisión de datos. La finalidad es, nuevamente, que estén las informaciones a disposición del tribunal y de las partes con la suficiente antelación como para tomar conocimiento de ella y pronunciar observaciones a su respecto.

Finalmente, se levantará acta de todo lo obrado, indicando lo esencial de la audiencia celebrada. No obstante, siempre deberá contarse con el respaldo de audio, que será el mejor registro de lo obrado en ella.

Acerca de la prueba ilícita, esta será constituida por toda aquella que sea obtenida vulnerando a una norma jurídica, incluso la que afecte a principios generales del Derecho. La ley procesal ignora todo valor probatorio a la prueba obtenida con infracción de derechos fundamentales, así lo deja de manifiesto el artículo 453 numeral cuarto en su inciso tercero “Con todo, carecerán de valor probatorio y, en consecuencia, no podrán ser apreciadas por el tribunal las pruebas que las partes aporten y que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales.”

La exclusión de la prueba ilícita debe hacerse, también, en la audiencia preparatoria, como parte del examen de admisibilidad de la prueba ofrecida. Para esos efectos es que, precisamente, se ha incluido esta norma dentro del artículo que regula la audiencia preparatoria y el ofrecimiento de prueba. “(...) *De acuerdo a la redacción de la norma, pareciera, en principio, que en materia laboral la prueba ilícita es sólo un problema de apreciación y de valoración, ejercicio que debe hacerse en la sentencia y no en la etapa de exclusión de prueba. Pensamos que esta interpretación es jurídicamente errada, porque la idea de exclusión de la prueba ilícita es evitar que el juzgador se contamine con dicha prueba, pues de no excluirse y evitarse su producción, aunque ilegal, podría influir en la decisión y lo probable es que se utilicen otros elementos de prueba o argumentaciones para fundarla, omitiendo la referencia explícita a la prueba ilícita que no obstante sirvió para formar convicción (...)*³²” Ello no impide que, de todas formas, se excluya prueba en la sentencia definitiva, por considerársela ilícita.

Continuando ahora con la apreciación de la prueba el artículo 456 del Código del Trabajo establece que el juez debe apreciar la prueba conforme a las reglas de la sana

³² ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE (2008) Pág. 85

crítica. Esto implica que el juez, con su libre valoración, debe formar su convicción de forma objetiva y razonada, exponiéndola en la fundamentación del fallo, basando su apreciación en las reglas de la lógica y máximas de la experiencia, para determinar existencia de los hechos que informan las afirmaciones formuladas por las partes.

La apreciación de la prueba según la sana crítica implica un vínculo fundamental entre este sistema de valoración de la prueba y la posterior motivación de las sentencias. A fin de comprender esta estrecha y necesaria relación se debe comprender que la motivación de la sentencia *“guarda relación con la explicación del juez sobre la razón por la cual aplica el derecho de tal o cual forma, esto es, la elucidación concreta con las que fundó sus actos. En otras palabras, apreciar críticamente el material fáctico del pleito, constituido por las cuestiones de hecho y las pruebas que se produzcan en la causa.”*³³

3.3.6-. De la audiencia de juicio.

La audiencia de juicio iniciará con la rendición de la prueba ofrecida en la audiencia preparatoria y admitida por el tribunal, comenzando con la del demandante, y luego la del demandado. Sin embargo, el orden se invierte en los juicios de despido, porque es el demandado quien deberá rendir la prueba en primer lugar, a fin de acreditar la veracidad de los hechos que configuraron la causal de despido, indicados en las comunicaciones de despido y que son los únicos hechos justificativos de la separación laboral.

Esto implica una herramienta que permite la celeridad para el proceso, porque el juez podrá formarse la convicción sobre la validez del despido en cuestión a partir de la capacidad del demandado de acreditar los hechos en que lo fundó. La prueba deberá rendirse sólo en la audiencia de juicio, con lo que se respetan los principios de inmediación y de bilateralidad de la audiencia, que informan el procedimiento laboral de aplicación general.

³³ DOMÍNGUEZ (2010) Pág. 156.

No obstante, existen situaciones excepcionales en que la rendición de la prueba podrá realizarse fuera de la audiencia de juicio:

1. Cuando no se dispusiere del oficio o informe de perito para la audiencia de juicio y su contenido fuere relevante para la resolución del asunto, según la calificación que haga el juez al respecto, el juez tomará las medidas necesarias e inmediatas para lograr su aportación dentro de la audiencia, y si no fuere posible, podrá fijarse una audiencia especial a realizarse en el más breve plazo, sólo para rendir el contenido de dicho informe.
2. Cuando se alegare entorpecimiento por imposibilidad de comparecencia del que fue citado a confesar, por causa de hechos sobrevinientes de carácter grave, debidamente acreditados, el juez podrá disponer que la diligencia se realice a la brevedad, en una audiencia especial. Aunque la ley no lo dice, el entorpecimiento deberá alegarse en la audiencia de juicio, pues sólo en ese momento se tratará de un hecho sobreviniente.

Como señala el artículo 446 del Código del Trabajo, la prueba documental sólo podrá presentarse en la audiencia preparatoria, para ponerla a disposición de las partes y del tribunal para su conocimiento, pero será rendida en el periodo probatorio de la audiencia de juicio. De ahí que podrá ser impugnada tanto en la audiencia preparatoria como en la de juicio, en forma oral. En la audiencia de juicio la prueba documental cobrará valor en cuanto a su contenido y su mérito probatorio.

La prueba confesional se deberá realizar personalmente y en la audiencia por la parte citada a esta diligencia. Sin embargo, podrá designar un mandatario, por escrito que se entregará al inicio de esta audiencia. La prueba confesional se realiza en forma oral, sin pliego de posiciones, realizando la parte que lo solicitó y el juez preguntas directas al absolvente. El juez tiene la facultad de interrogar, rechazar preguntas, solicitar al absolvente que aclare o precise sus dichos, y, además, de solicitar al absolvente explicaciones que justifiquen aquello que diga ignorar.

En caso de no haberse solicitado prueba confesional, y aunque sea a solicitud de parte, dadas las amplias facultades del tribunal, puede el juez ordenar la comparecencia del demandante o del demandado a fin de que declare sobre los hechos.

Si, injustificadamente, no concurre la parte citada a confesar, o se niega a declarar o da respuestas evasivas, podrá el juez presumir efectivas las alegaciones de la parte contraria formuladas en la demanda o la contestación relativas a los hechos objeto de la prueba. No es necesario un pliego de posiciones en virtud al artículo 454 numeral tercero.

Entre las holgadas facultades del tribunal se ha establecido, también, que podrá el juez reducir la cantidad de absolventes cuando fueren varios, especialmente si considera que sus declaraciones serían reiterativas sobre los mismos hechos. Resulta difícil comprender cómo podría el juez contradecirse al haber admitido una prueba cuando fue ofrecida en la audiencia preparatoria, y, durante la audiencia de juicio, excluirla, prejuzgando su inutilidad cuando ni siquiera la ha escuchado.

La prueba testimonial sólo puede rendirse ante el juez de la causa, y no podrá realizarse ante otro tribunal, ni siquiera por exhorto. Tampoco procede la tacha de testigos, pues lo importante es el esclarecimiento de los hechos, y la calidad del testigo fluirá de su propia declaración, haciéndole presente que, además, existe el delito de falso testimonio.

Las partes y el tribunal deben interrogar al testigo. Las preguntas no podrán formularse en forma asertiva, ni contener elementos de juicio que determinen la respuesta, ni referirse a hechos o circunstancias ajenas al objeto de la prueba, todo lo cual calificará el juez. Por ello, podrá rechazar preguntas de oficio o previa objeción de parte, pero dando espacio a la que formula la pregunta para que justifique su interrogación, a fin de dar respeto al principio de bilateralidad de la audiencia.

También podrá el juez reducir el número de testigos de cada parte, o incluso prescindir de toda la prueba testimonial, decisión que tomará, nuevamente, ya en la

audiencia de juicio, excluyendo pruebas testimoniales que anteriormente había admitido, cuando fueron ofrecidas en la audiencia preparatoria. La justificación de la exclusión sería el constituir inútil reiteración sobre hechos suficientemente esclarecidos. La norma vuelve a intentar dar celeridad al procedimiento, a cambio de alterar el derecho de las partes a practicar la prueba admitida.

Si se ha solicitado la exhibición de documentos, éstos deberán estar disponibles al menos cinco días antes de la audiencia de juicio para que la contraria y el juez conozcan su contenido, de modo que la diligencia de exhibición sea útil. Si no se exhiben los documentos que legalmente debieran estar en poder de las partes, sin causa justificada, podrá el tribunal estimar como probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación a la prueba decretada.

El informe pericial y las respuestas a oficios deberán estar disponibles en el tribunal con una anticipación de tres días a la audiencia de juicio. Los peritos deberán comparecer y serán interrogados en la audiencia, de acuerdo a las normas de la prueba testifical. Sin embargo, podrán eximirse de concurrir por acuerdo de las partes y autorización del juez, y en ese caso el informe pericial será admitido como prueba.

Los otros medios de prueba, no regulados por la ley, podrán incorporarse al proceso adecuándolos y asimilándolos al medio de prueba regulado que resulte más análogo. La prueba nueva, esto es, aquella obtenida con posterioridad a la audiencia preparatoria o de juicio, sólo será admitida en los casos específicos que contempla la ley, esto es, la prueba rendida fuera de la audiencia de juicio para los casos ya revisados de informe de peritos u oficios y entorpecimiento en la confesión.

Habiéndose rendido la prueba, las partes realizarán los alegatos finales, en que podrán hacer observaciones a la prueba, dar su análisis y señalar en qué sentido se han acreditado o no los hechos de la causa, expresando sus conclusiones.

Al término de la audiencia de juicio se levantará acta de lo obrado en ella, guardando, además, el debido registro del audio.

3.3.7-. La Sentencia

El juez puede pronunciar el fallo definitivo en la audiencia de juicio, o bien, dictarlo dentro de quince días, citando a las partes a notificarse del mismo en un día y hora fijado dentro de ese plazo. Se trata, en este caso, de la citación especial de sentencia.

Las partes se entenderán notificadas de la sentencia definitiva sea que asistan o no a la audiencia en que se dicte el fallo. La sentencia deberá dictarla el mismo juez que presidió la audiencia de juicio, y si no fuere posible, deberá realizarse nuevamente esta audiencia.

La sentencia deberá pronunciarse sobre las acciones y las excepciones que no se hubieren resuelto en una etapa previa, y sobre los incidentes. El contenido de la sentencia definitiva incluirá los requisitos establecidos por el artículo 459 del Código del Trabajo, siendo especialmente relevante cada uno de sus puntos para efectos de singularizar la causa, las partes, el resultado del juicio, y la eventual procedencia de recursos.

El juez deberá incluir en esto el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación, los fundamentos jurídicos normativos que fundan la decisión, incluidos los principios de Derecho o de equidad y las consideraciones jurídicas.

Llama la atención que la sentencia que fuere dictada en la audiencia preparatoria no requiere, por expresa disposición legal, expresar la síntesis de los hechos alegados ni al análisis de la prueba rendida. Podría decirse que esto resulta lógico cuando no hay hechos controvertidos, pero no es así cuando la resolución se basa en la aceptación tácita de los hechos sostenidos en la demanda cuando no fueren negados en la contestación, o no hubiese habido contestación. En estos casos resulta aún más importante que se exija al juez que exprese su análisis y razonamiento.

Otra facultad importante del tribunal y que va en directa protección de los trabajadores se manifiesta en que podrá iniciar de oficio la ejecución de la sentencia, si la parte condenada no diere cumplimiento a ésta dentro de cinco días contados desde que haya quedado firme y esto haya sido certificado por el tribunal en virtud del artículo 462. La ejecución de la sentencia se realizará de acuerdo al procedimiento de cumplimiento y ejecución de títulos ejecutivos laborales regulado en los artículos 463 y siguientes del Código del Trabajo.

3.3.8-. Aplicación del Debido Proceso al Procedimiento Ordinario Laboral de Aplicación General

Derechos del Debido Proceso	Aplicación en el Procedimiento
Derecho a ser Juzgado por un Tribunal Legalmente Establecido	Si
Derecho Al Juez Independiente e Imparcial	Es dudoso, debido a que la ley le otorga facultades demasiado amplias, fundado en que el juez debe ser quien dirige el procedimiento en general y es necesario que cautele los intereses de las partes, pero esto puede llevar a un prejuzgamiento innecesario.
Derecho a la Igualdad de Partes (Acción y Defensa)	Se discute en virtud del número primero en su inciso séptimo del artículo 453 que otorga, nuevamente, importantes facultades al juez al poder estimar como reconocimiento tácito la omisión de la defensa o negación de los hechos sostenidos por la demanda, y, de otra parte, un resguardo y ventaja crucial para el demandante.

<p>Derecho a la Bilateralidad de la Audiencia o Legítimo Contradictor</p>	<p>Si, a través de las normas comunes a todo procedimiento aplicables al procedimiento laboral, que establece también figuras especiales de notificación como la del artículo 437</p>
<p>Derecho a Impugnar y Presentar Pruebas</p>	<p>Se discute a consecuencia de las amplias facultades rectoras que tiene el juez en las audiencias preparatorias y de juicio. Recordamos el caso de los absolventes que puede excluir el juez por innecesaria y reiterativa en la audiencia de juicio sin haberla antes recibido, pero que declaro admisible en la audiencia preparatoria.</p>
<p>Derecho a un procedimiento que contemple una la existencia de una sentencia destinada a resolver el conflicto</p>	<p>Llama la atención que la sentencia que fuere dictada en la audiencia preparatoria no requiere, por expresa disposición legal, expresar la síntesis de los hechos alegados ni al análisis de la prueba rendida. Podría decirse que esto resulta lógico cuando no hay hechos controvertidos, pero no es así cuando la resolución se basa en la aceptación tácita de los hechos sostenidos en la demanda cuando no fueren negados en la contestación, o no hubiese habido contestación</p>
<p>Derecho a la revisión por un Tribunal Superior</p>	<p>Los recursos procesales laborales están regulados en el Código del Trabajo entre los artículos 474 y 484, y regirá, supletoriamente, el Código de Procedimiento Civil en lo que corresponda.</p>

3.4-. Del Debido Proceso y el Procedimiento Monitorio

El procedimiento monitorio se caracteriza por ser un procedimiento breve, de corta duración, donde la intervención del juez es bastante acotada, reducida a acoger o rechazar la pretensión, con el sólo examen de los antecedentes que se expresen y/o acompañen en la presentación de la demanda. Se genera un título ejecutivo laboral rápidamente si el juez acoge la demanda.

Los orígenes del procedimiento monitorio se remontan a Italia del siglo XIII, perdiendo vigencia con el tiempo, y recuperándola con fuerza a partir del 1922. En la actualidad la mayoría de los países europeos lo consideran como un mecanismo expedito para el cobro de sumas de dinero de forma simplificada.

El profesor Álvaro Pérez señala que la gran ventaja del proceso monitorio consiste en constituir un medio insustituible para eliminar el proceso en aquellos supuestos en que no exista un conflicto jurídico, sino simplemente una resistencia injustificada del deudor a cumplir la obligación.³⁴

Kokish siguiendo a Correa Delcasso propone el siguiente concepto destacando su precisión y sencillez, señala que es el Proceso especial plenario rápido, que tiende, mediante la inversión de la iniciativa del contradictor, a la rápida creación de un título ejecutivo con efectos de cosa juzgada en aquellos casos que determina la ley.³⁵

Mediante este procedimiento se busca evitar juicios innecesarios, partiendo de la base que de los antecedentes acompañados por el demandante, aparezca con claridad la existencia de una deuda, y que, por lo tanto difícilmente existirá oposición del deudor. Por esta razón, no se justificaría llevar adelante un proceso declarativo previo, y procede esta modalidad más expedita.

³⁴ PÉREZ (2006)

³⁵ KOKISCH (2002)

La decisión de acoger la demanda sin haber escuchado previamente al demandado es provisoria. El demandado, luego de notificársele la demanda y la decisión del juez, todavía tiene derecho a controvertir lo dicho por el demandante, exigiendo un juicio oral, público y contradictorio. Lo que diferencia a este procedimiento de los otros es que esta audiencia de juicio solo se realizará bajo la condición de que el demandado lo exija. Si no lo hace, se entiende que renuncia ejercer su derecho al juicio.

El procedimiento monitorio establecido en materia laboral está orientado, especialmente, a que trabajadores con bajos sueldos obtengan un título ejecutivo para poder cobrar a sus empleadores las deudas que tengan con ellos. Por ello se permite al juez dictar sentencia aunque las personas no comparezcan.

3.4.1.- Aplicación del procedimiento monitorio

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 496 del Código del Trabajo, el procedimiento monitorio se aplica, en primer lugar, a todas aquellas contiendas cuya cuantía no supere los diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar en su caso, los aumentos a que diere lugar la aplicación del artículo 162 incisos quinto y séptimo del Código del Trabajo, es decir, aquellos aumentos relacionados a la declaración de nulidad del despido.

Antes de la reforma introducida por la ley N° 20.260, este procedimiento se aplicaba sólo a aquellas materias relacionadas al término de la relación laboral, razón por la cual se excluían todas aquellas materias no derivadas del término de la relación laboral, como lo serían por ejemplo, prestaciones adeudadas por el empleado durante la vigencia de la relación laboral. Luego de la reforma, se eliminó esta frase, contemplándose como único requisito para la aplicación del procedimiento, la cuantía de la materia sometida al juicio.

En segundo lugar, este procedimiento se aplica a las contiendas a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo, es decir, aquellas relacionadas con el fuero maternal. De la redacción del artículo 496 se desprende que el procedimiento monitorio se aplica

tanto a las contiendas relacionadas con la separación ilegal de la mujer que está sujeta a fuero maternal, como a aquellas en que se pusiere término a la relación laboral por ignorancia o desconocimiento de la situación de la mujer sujeta a dicho fuero.

El artículo 497 reafirma esta conclusión, puesto señala expresamente que se eximen de la exigencia de deducir el reclamo ante la Inspección del Trabajo, a las acciones referentes a las materias reguladas por el artículo 201.

Nos queda la duda respecto de la situación referente al empleador que solicita el desafuero para despedir a la mujer sujeta a fuero maternal. ¿Qué procedimiento se debe aplicar? Nuestro Código no resuelve la controversia y la doctrina tampoco se ha pronunciado al respecto. Sin embargo, la jurisprudencia ha dado luces de aquello concluyendo que el conocimiento de estas controversias deben ser conocidas a través de la aplicación del procedimiento monitorio.³⁶ Nos parece, a lo menos cuestionable que un asunto de tanta complejidad como lo es la solicitud de desafuero para despedir a una mujer sujeta a fuero maternal sea conocida a través de la aplicación de un procedimiento

³⁶ Sentencia pronunciada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Iquique, Rol Corte N° 1-2009, de fecha 29 de enero del año 2009. Doctrina “1.- Corresponde rechazar el Recurso de Nulidad interpuesto por la demandada, en contra de la sentencia definitiva dictada por el Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, dado que el tribunal a quo no ha incurrido en los vicios de nulidad denunciados en el presente recurso, no infringiéndose el artículo 477 del Código del Trabajo, las normas de protección a la maternidad, y no existiendo violación a las normas del debido proceso, al haberse admitido a tramitación una demanda de desafuero maternal de acuerdo a las normas del procedimiento Monitorio. 2.- Respecto a la improcedencia de la aplicación del procedimiento monitorio, el artículo 496 del Código del Trabajo establece el ámbito de aplicación de este, contemplando dos hipótesis, siendo una de ellas, referida a las contiendas del artículo 201 del Código, norma que refiere al fuero laboral que ampara a la mujer durante el periodo de embarazo, por lo que el procedimiento empleado en autos es el adecuado, debiendo rechazarse la alegación de que se ha vulnerado la garantía del debido proceso; del mismo modo no se observa como la sentencia habría infringido las garantías constitucionales denunciadas- 1°, 3°, 9° y 16° del artículo 19 de la Constitución Política- por cuanto la acción emprendida por el Consejo de Defensa del Estado, en representación del Ministerio Público, sólo busca hacer efectiva la desvinculación laboral de una trabajadora, que siendo contratada a plazo fijo, presentó posteriormente un embarazo. 3.- Estando contratada la trabajadora, a plazo fijo hasta el 17 de diciembre de 2008, en calidad de suplente para reemplazar a una funcionaria que había solicitado permiso sin goce de remuneraciones, el empleador insta porque la administrativa suplente cese en sus funciones en la fecha pactada, por lo que debido al estado de embarazo que presentaba la trabajadora forzosamente se debía recurrir a solicitar la autorización judicial requerida por el artículo 174 del Código del Trabajo, no implicando en modo alguno desconocer la protección a la maternidad, cumpliéndose el contrato laboral pactado a plazo fijo, en que la extensión del fuero maternal de una trabajadora en situaciones de reemplazo o suplencias, dura mientras dure su desempeño, pero cumplido el plazo al término del cual debe asumir su titular, la funcionaria debe dejar el cargo. En el mismo sentido, ver sentencias pronunciada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, N° Ingreso Corte 18-2009, de fecha 17 de diciembre de 2009 y N° ingreso Corte 1-2009 de fecha 8 de octubre de 2009

monitorio, puesto en opinión de una Juez del Trabajo, esto significaría disminuir las posibilidades de defensa de quienes se encuentran sujetos al fuero, ya que tratándose de una audiencia única, las posibilidades probatorias se ven disminuidas.

3.4.2-. Procedimiento Monitorio. Fase administrativa

El artículo 497 del Código del Trabajo establece que será necesario que se interponga un reclamo ante la Inspección del Trabajo antes de interponer la demanda judicial del procedimiento monitorio

Esta reclamación administrativa dará origen a un procedimiento administrativo, llevado adelante ante la Inspección del Trabajo que corresponda, quien citará a un comparendo de conciliación. A éste serán citadas las partes del conflicto mediante carta certificada, o por medio de un funcionario de este organismo quien actuará como ministro de fe.

Esta instancia administrativa es una innovación en materia de procedimientos monitorios, pues no está contemplada por la doctrina ni por el Derecho Comparado. La idea de establecer esta oportunidad de conciliación entre las partes es que se evite el ingreso de una gran cantidad de conflictos a tribunales, y, se llegue a un acuerdo ante un organismo administrativo que facilite las soluciones de forma conciliadora.

La citación a las partes al comparendo, conforme al artículo 508, deberá dirigirse al domicilio que las partes hayan señalado en el contrato de trabajo, en el instrumento colectivo o el que conste en los registros de la Dirección del Trabajo. Cuando la notificación la haga un funcionario de la Inspección del Trabajo, deberá entregar personalmente a la parte la citación, o en su defecto, a una persona adulta que se encuentre en el domicilio del reclamado.

Entendemos que la notificación del día y hora del comparendo al reclamante se realizaría al instante mismo de ingresar el reclamo a la Inspección del Trabajo, según el

tenor de la ley que dice que deberá fijarse el día y hora “al momento de ingresarse dicha reclamación”, por lo que no requeriría de carta certificada ni concurrencia del funcionario al domicilio con posterioridad a ello.

Las partes deberán concurrir al comparendo con los instrumentos probatorios de que dispongan, y aunque la ley no señala de qué tipo serán estas pruebas, se puede entender que se refiere a prueba documental, por los ejemplos mencionados en el artículo 497 inciso cuarto, como por las limitaciones del órgano administrativo para la apreciación de otro tipo de pruebas, y considerando, además, que la finalidad de la instancia administrativa es llegar a un acuerdo y no ejercer la función jurisdiccional.

En el comparendo de conciliación pueden ocurrir distintas situaciones: a) Puede ser que el reclamante no concurra, caso en el cual se archivarán los antecedentes. Esto no obstará, sin embargo, a que el reclamante deduzca demanda ante los tribunales, pero en tal caso el procedimiento a seguir será el de aplicación general. b) Puede ser que el reclamado no concurra al comparendo de conciliación, o que las partes, en esta instancia, no lleguen a un acuerdo o sólo alcancen un acuerdo parcial. En estos casos la causa pasará a ser tramitada en el procedimiento monitorio ante los tribunales del Trabajo.

3.4.3-. Procedimiento propiamente tal.

La demanda deberá ser interpuesta ante el juez del Trabajo competente dentro de los plazos establecidos en los artículos 168 y 201 del Código del Trabajo, según corresponda.

La demanda debe interponerse por escrito y con las menciones que exige el artículo 446 del Código del Trabajo, y debe acompañarse a ella el acta resultante del comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo.

El tribunal dictará una resolución proveyendo la demanda interpuesta de esta forma, ya sea acogéndola, rechazándola o citando a una audiencia si estima que los antecedentes aportados no son suficientes para emitir un pronunciamiento.

Se debe tener presente que, doctrinariamente y en las normas del Código del Trabajo, el procedimiento monitorio no es un juicio ejecutivo, pues en él no se persigue hacer valer un título ejecutivo, es decir, no se persigue la ejecución del deudor.

Por el contrario, lo que se persigue a través del monitorio es la creación de un título ejecutivo que no se tiene, pero que se crea a partir de la sentencia que acoge la demanda. Una vez obtenido el título ejecutivo, se podrá perseguir su cumplimiento a través de los medios que franquea la ley.

En este sentido, el tribunal acogerá la demanda interpuesta, sin oír al demandado, sólo si estima fundadas las pretensiones del actor. Aquí radicaría la principal característica del procedimiento monitorio, en que se da una aceptación inmediata a la acción y pretensión deducida, aunque provisoria, puesto que aún queda para el demandado la oportunidad de oponerse a esta resolución y solicitar la realización de un juicio.

Lo relevante, entonces, será la debida notificación y emplazamiento del demandado. El artículo 503 señala que se deberá notificar de acuerdo a las reglas generales, expresándole los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea, esto es, la constitución definitiva de un título ejecutivo para el demandante de acuerdo a sus peticiones, que será derivada al Tribunal de Cobranza o al funcionario que corresponda, para su liquidación y cobro. He aquí lo esencial del procedimiento monitorio, la resolución y su notificación constituyen el llamado de advertencia que hace el juez al demandado.

Por lo tanto, la primera notificación a la parte demandada deberá realizarse personalmente, entregándosele copia íntegra de la solicitud y su respectiva resolución. Las reglas generales establecen que deberá haber especial preocupación del tribunal por asegurar la eficacia de esta notificación. Esto cobra fundamental importancia en este procedimiento monitorio, ya que las alternativas a la notificación personal, esto es, la entrega de copia de la demanda y resolución a una persona adulta distinta del demandado, la fijación de un aviso en un lugar visible sobre la causa, o la entrega al conserje o portero

encargado del edificio, son perfectamente válidas también para este caso, pero claramente importan menor seguridad para el demandado, quien tiene un muy breve plazo para reclamar y su inactividad o tardanza implican graves consecuencias.

Además, esta inseguridad y riesgo de eficacia en la notificación aumentan si se considera que podría tenerse como válidos los domicilios que constaron en la etapa de reclamación administrativa. Entonces, podría ocurrir que tanto la etapa de reclamación ante la Inspección del Trabajo como el juicio monitorio y su sentencia ocurran mientras el demandado se encuentra en la más completa ignorancia de su acaecimiento, y sólo venga a enterarse de lo resuelto cuando el demandante intente la ejecución de la sentencia obtenida.

Nuevamente, todas las consecuencias funestas de una notificación deficiente serán aún más graves para los pequeños y medianos empresarios, que están prácticamente indefensos ante estas vicisitudes, y que, en no pocas ocasiones, pecan de ingenuos ante trabajadores ladinos.

Entonces, el problema no se halla en las normas y el régimen del procedimiento monitorio propiamente tal, puesto que éste cumple con su estructura y propósitos, sino que estriba en la efectiva notificación y conocimiento de la demanda por parte del demandado, asuntos técnicos y de contingencia que se darán o no según el caso específico de que se trate.

Mientras tanto, la ley no establece una manera especial para notificar al demandante de la resolución que provee la demanda acogéndola de inmediato. Por lo tanto, faltando, además, norma supletoria en materia laboral, procederá notificar al actor en este caso de conformidad a las reglas del Código de Procedimiento Civil. Sin embargo, como no está claro que tipo de resolución es ésta, tampoco es fácil deducir cuál sería la forma de notificación pertinente. Si se considera que es una sentencia definitiva, aunque provisoria, se debería notificar por cédula, pero esta forma de notificación es totalmente extraña a los procedimientos orales de la reforma laboral. Y si se considera que sólo en una resolución que está admitiendo a tramitación la demanda, debería notificarse por estado diario, lo cual

no se condice con la importancia que tiene para el actor el haber obtenido un título ejecutivo, aunque sea prima facie. No procedería la notificación por carta certificada porque esta resolución no estaría ordenando la comparecencia personal de la parte, pero, por adecuación lógica al procedimiento, pareciera ser que ésta sería la forma más apropiada.

En cambio, se le notificará por carta certificada cuando se trate de la citación a audiencia para continuar el procedimiento por haber oposición planteada por el demandado, o porque el tribunal estima que los antecedentes son insuficientes para acoger o rechazar la demanda de plano, lo que no es señalado en el artículo 503, pero resulta de la aplicación supletoria del artículo 440 del Código del Trabajo.

En el caso que el tribunal rechace la demanda de plano, cabría aún la reclamación del actor dentro del plazo de 10 días desde la notificación, y también podría éste acudir al tribunal solicitando un procedimiento de aplicación general para obtener la satisfacción de su pretensión.

La tercera alternativa del tribunal, de citar a audiencia de oficio a las partes cuando estime que los antecedentes no son suficientes para proveer la demanda en sentido de aceptación ni rechazo, es una innovación en materia de procedimiento monitorio. Lo procedente hubiese sido que, simplemente, rechazare la demanda por falta de antecedentes suficientes para acogerla, sin más trámite. “Puede ocurrir que los Jueces, siguiendo el camino tradicional, y sin comprender que los sistemas monitorios sí garantizan la bilateralidad –para lo cual como se ha señalado es muy importante la calidad de la notificación al demandado- opten simplemente por citar a la audiencia señalada. De ser así, preferible sería entonces hacer una indicación, y titular el Párrafo 7º del Capítulo II, del Título I del Libro V, como Procedimiento de Menor Cuantía o Sumario.

El juez, para tomar esta tercera alternativa y citar a audiencia, deberá considerar, entre otros antecedentes, la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparecencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado.

De la resolución que dicte el tribunal, sea acogiendo la demanda, o rechazándola de plano, o citando a audiencia de oficio, las partes podrán reclamar dentro de diez días contados desde su notificación, sin que proceda otro recurso en contra de esta actuación judicial. Se trata, por tanto, de una forma de impugnación especial.

Si el demandado interpone reclamación en forma oportuna respecto de la resolución que acoge la demanda el juez citará a las partes a una audiencia de conciliación, contestación y prueba, que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a la presentación del reclamo.

La Academia Judicial ha señalado que *“sea cual fuere la resolución primera impugnada, acogiendo o rechazando la acción, o bien llamando a audiencia única por no poder emitir pronunciamiento sobre la base de lo señalado en la demanda, el tribunal debe abrir una fase de discusión breve y encausada estrictamente sobre la pretensión original, no pudiendo extenderse a cuestiones distintas a lo pedido en ella, lo que se estima indispensable con el objeto de materializar el derecho a defensa mediante el expediente de ori a ambas partes y con ello fijar adecuadamente la controversia³⁷.”* Con esta apreciación es la interpretación judicial y doctrinaria la que estaría garantizando la celebración de un racional y justo procedimiento.

La ley tampoco establece dentro de qué plazo deberá fijarse la audiencia cuando el juez la decreta de oficio. Pero, de conformidad al principio de celeridad procesal, deberá establecerse su celebración para el plazo más breve posible.

La audiencia de conciliación, contestación y prueba se realizará con las partes que asistan, afectándole a la que no concurra todo lo que se realice en ella. La audiencia versará sobre aquello de lo que se ha reclamado, pudiendo ejecutarse, en el intertanto, todo aquello que no fue controvertido por el demandado, siguiendo al artículo 462 del Código del Trabajo. Como es una única audiencia, las partes deben acudir a ella con todos los medios

³⁷ ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE (2008) Pág. 128

de prueba de que dispongan, y si comparecen a través de mandatario, éste deberá contar, expresamente, con facultad para transigir.

La ley no da solución a la situación de falta de comparecencia de ambas partes a la audiencia. Por ello, deberá aplicarse, supletoriamente, la norma que señala que las partes podrán solicitar, por única vez y dentro de quinto día, un nuevo día y hora para la celebración de la audiencia.

Al término de la audiencia el juez deberá dictar sentencia, que se entenderá notificada a las partes en el acto, aunque alguna no haya asistido.

3.4.4-. Sentencia

La ley sólo se refiere a la sentencia que se dicta al final de la única audiencia contemplada en este procedimiento. Esta sentencia deberá contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459 del Código del Trabajo. Esto significa que no es necesario que el juez haga una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes, ni que exprese el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados ni el razonamiento que conduce a esta estimación.

Resulta interesante hacer un alcance, en este punto, a que la ley no aclara cuál es la naturaleza jurídica de la resolución que provee la demanda acogéndola inmediatamente – aunque esto sea en forma provisoria y condicional, dependiendo de la existencia o no de una reclamación por parte del demandado-, ni establece qué requisitos deberá contener ésta. En una primera impresión podría señalarse que se aplica supletoriamente la norma del artículo 456 del Código del Trabajo, que indica todas las menciones que debe llevar la sentencia definitiva. Pero bien podría señalarse que esto no es necesario, ya que, así como la sentencia que pronuncia el tribunal para dar término al procedimiento monitorio cuando ha habido lugar a la única audiencia de conciliación, contestación y prueba prescinde de las menciones de los numerales 3 y 4 del mencionado artículo, con mayor razón podría

prescindirse de ellas cuando no ha habido controversia ni reparos contra la pretensión deducida.

Tampoco queda claro qué tipo de recursos podrían proceder en contra de esta resolución. Podría estimarse que se pueden interponer todos los recursos establecidos en el Código del Trabajo, conforme al texto del artículo 502 que habla de “las resoluciones”, sin hacer diferencia entre ellas. Mas, una interpretación divergente podría estimar que contra la resolución que acoge la demanda al proveerla sólo procedería el recurso de reclamación dentro del plazo de diez días, por tratarse de una norma especial.

Considerando la fragilidad del acto de la notificación al demandado, la incierta naturaleza de dicha resolución, y los importantes efectos que tiene, estimamos que será más correcto interpretar las normas de modo que, además de la reclamación especial, se puedan interponer los demás recursos contemplados por el Código del Trabajo.

Volviendo al tema de la fundamentación y motivación de la sentencia definitiva que se dicta al término de la audiencia del procedimiento monitorio, es necesario, además, realizar algunas críticas en cuanto a la suficiencia de las menciones que debe incorporar. La exclusión de la mención de los hechos, alegaciones y del análisis de la prueba es criticada por la doctrina porque, tratándose de una sentencia definitiva, debiera contar con una completa fundamentación, principio y requisito elemental de la función jurisdiccional.

En efecto, la sentencia definitiva recaída en el procedimiento monitorio sólo deberá contener el lugar y fecha en que se expide, la individualización de las partes, los fundamentos normativos y preceptos jurídicos aplicados en la decisión, y la resolución del tribunal. *“Estimamos, sin embargo, que la señalada disposición ha omitido la necesaria motivación del fallo (...) En este punto, no puede olvidarse que el derecho a la prueba no solamente se satisface con la posibilidad de presentar la que se estime pertinente, sino que comprende, también, el derecho a que ésta sea considerada o descartada razonadamente por el órgano jurisdiccional en la sentencia. De este modo, estimamos que el juez debe*

explicar por qué llega a la decisión que emite, de modo que ésta se ajuste a las exigencias de un procedimiento racional y justo.”³⁸

La ley establece que el tribunal debe apreciar la prueba conforme a la sana crítica (artículo 456 del Código del Trabajo). Los elementos esenciales de la sana crítica son los principios de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados y la fundamentación de las decisiones. En consecuencia, al hacerlo deberá expresar las razones jurídicas o simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud asigne valor o desestime la prueba aportada por las partes.

Pues bien, en la sentencia definitiva del procedimiento monitorio se reduce la expresión de razones que fundamentan el fallo, y sólo se exige al juez señalar los fundamentos jurídicos y la decisión del asunto sometido a su conocimiento, sin considerar que ha existido un conflicto, que ha habido hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, que se habrá rendido prueba al respecto, y que, por lo tanto, con mayor razón el juez debería hacer expresión de ello en su resolución a fin de dar justificación a la decisión final.

El que los fallos deban ser fundados –conforme a Derecho- y motivados – conforme a dar razón de la aplicación del Derecho de tal o cual forma- no es sólo una exigencia legal (art. 170 Nos 4 y 5 del Código de Procedimiento Civil y Nos 5 a 10 del Auto Acordado de la Corte Suprema sobre la forma de las sentencias) sino, además, es un imperativo constitucional, consagrado en los artículos 19 N° 3°, inciso 5° (garantías de un racional y justo procedimiento) y 76 de la Constitución (prohibición de revisar los fundamentos o contenidos de las resoluciones). En estas disposiciones el constituyente manifiesta la clara voluntad de elevar a nivel constitucional la obligación de los jueces de fundamentar sus fallos. Para don José Luis Cea es la fundamentación de las sentencias es una de las manifestaciones del Debido Proceso.

³⁸ ACADEMIA JUDICIAL DE CHILE. (2008) Pág. 129

En el marco de los principios fundamentales del procedimiento es indispensable que los jueces expliquen y fundamenten sus decisiones, a menos que se trate de simples órdenes para el impulso del proceso; así se evitan arbitrariedades y se permite a las partes usar adecuadamente el derecho de impugnación contra la sentencia para los efectos de la segunda instancia, planteándole al superior las razones legales y jurídicas que desvirtúan los errores que condujeron al juez a su decisión. Porque la resolución de toda sentencia es el resultado de las razones o motivaciones que en ella se explican.

El deber de fundamentación rige para las sentencias en general, sean o no dictadas en asuntos en que se faculta al juez a apreciar la prueba en conciencia.

Don Juan Colombo sostiene que el juez debe fundamentar debidamente su sentencia, aun cuando su decisión la base en la valoración de la prueba según las reglas de la sana crítica, porque tiene la obligación de “convencer de alguna manera de la justicia de su decisión de los demás”. En efecto, como se expuso en un párrafo anterior, “...La sentencia ha de estar motivada porque hay que establecer la razonabilidad de la decisión frente a los ciudadanos.”³⁹

En el mismo sentido opina Juan Montero Aroca, quien, al referirse a las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, señala que "*Esas máximas no pueden estar codificadas, pero sí han de hacerse constar en la motivación de la sentencia, pues solo así podrá quedar excluida la discrecionalidad y podrá controlarse por los recursos la razonabilidad de la declaración de hechos probados.*"⁴⁰

Por ello, el propio legislador establece en el artículo 456 del Código del Trabajo que "Al apreciar la prueba de acuerdo con las reglas de la sana crítica, 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..." y continúa "...En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y

³⁹ COLOMBO (1981) Pág. 180

⁴⁰ MONTERO (1996) Pág. 343

conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador ". Entonces, no se entiende cómo será posible hacer completa expresión del razonamiento si la sentencia omite los hechos y alegaciones y las pruebas de las partes, y sólo se limita a hacer exposición de consideraciones y reflexiones jurídicas que se quedan nada más en lo teórico, escapando al caso concreto. Y si la sentencia no considera estos elementos, ¿cómo podría una parte defenderse contra el fallo?

En razón de todo lo anterior es que resulta exigible en toda sentencia contener su respectiva motivación, y este no es un mandato eludible por la judicatura laboral, ya que lo ordena el artículo 459 del Código del Trabajo, en sus numerales tercero y cuarto, el artículo 19 número 3 de la Constitución Política, que asegura a todas las personas la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, para lo cual el legislador deberá establecer siempre las garantías de un racional y justo procedimiento, que aseguren, por tanto, la razonabilidad de las decisiones.

No obstante, existe evidencia jurisprudencial que se ha limitado a interpretar y aplicar la ley en su tenor literal en relación a las sentencias definitivas dictadas en el procedimiento monitorio. Ha habido fallos que, refiriéndose a una sentencia definitiva dictada en un procedimiento monitorio, han señalado la imposibilidad natural de conocimiento de un recurso de nulidad fundado en la causal b) del artículo 478 del Código del Trabajo, porque la ley libera al juez del análisis de toda la prueba rendida, de los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a tal estimación. Así lo han dicho, por ejemplo, las Cortes de Apelaciones de La Serena, en sentencia dictada en la causa Rol 73-2009, la Corte de Apelaciones de Valparaíso, en su resolución respecto de la causa Rol 566-2009, o la Corte de Apelaciones de Talca, en sentencia dictada el 5 de agosto de 2009, recaída en la causa Rol 13-2009. Esta última expresó, casi en la misma forma que argumentaron las demás, que "...al no exigirse en el procedimiento monitorio el análisis de la prueba rendida, los hechos que se estimen probados y el razonamiento que conduce a dicha estimación, el recurso de nulidad en esta clase de procedimiento no puede válida y

legalmente fundarse en la causal prevista en la letra b del artículo 478 del Código del Trabajo...”.

Un poco menos estricta fue la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, en sentencia de 9 de julio de 2008 recaída en la causa Rol 5-2008, al entender que la motivación es necesaria cuando justifica hechos probados y su razonamiento: “...el juez no está obligado a efectuar una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes, como tampoco a analizar toda la prueba rendida, sino sólo la conducente a dar por establecidos los hechos que estime probados y el razonamiento que sirva de base a dicha conclusión, de acuerdo con las reglas de la sana crítica”.

En cuanto a que la falta al Debido Proceso ha sido cometida, en todo caso, por el legislador al establecer dicha norma, y que los tribunales sólo cumplen con aplicarla, la Corte de Apelaciones de Copiapó expresó, en sentencia dictada en causa Rol 2-2008, que “...la opinión que pueda merecer el diseño legislativo, tanto en lo que dice relación con la posibilidad que el silencio del demandado se considere positivamente, como la no exigencia de motivación en el proceso de valorización de la prueba y establecimiento del *factum* en el procedimiento monitorio, y el análisis de las razones de ello, también escapan al marco de la causal invocada”.

3.4.5-. Situación especial del Procedimiento Monitorio respecto del Debido Proceso.

Dentro de las críticas formuladas al procedimiento monitorio laboral, encontramos aquellas que se refieren a que este procedimiento no se ajusta a cabalidad a los principios rectores establecidos en el Código del Trabajo. En efecto, el artículo 425 del Código del Trabajo, en sus incisos primero y segundo dispone expresamente que: “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.

Es una cuestión no pacífica en la doctrina, en especial la laboral, no así tanto en la procesal, la diferenciación que se hace entre Formas o Principios del Proceso y Formas o Principios del Procedimiento. La confusión en la terminología que utiliza el legislador está dada desde el origen mismo de la ley que reformó el sistema procesal laboral en nuestro país. En efecto, según se desprende del documento Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional y del mensaje de la Ley N° 20.087, se señalan como principios formativos del proceso laboral son los antes indicados. Sin embargo, estos no constituyen principios formativos del proceso, sino del procedimiento.

Respecto de la oralidad, el procedimiento monitorio, en su fase propiamente monitoria, esto es, hasta antes de la reclamación o en ausencia de ella, es un procedimiento íntegramente escrito.

En efecto, el procedimiento se inicia con la demanda interpuesta por el trabajador y la consiguiente resolución que acoge o rechaza la demanda. En toda esta fase no ha existido oralidad y en caso de no reclamarse la resolución, jamás la habrá. Quedando firme la resolución dictada por el tribunal referente a si acoge o rechaza la demanda, hará las veces de sentencia definitiva e inclusive permitirá la ejecución forzada de la misma en su caso.

Así las cosas, en su fase propiamente monitoria, este procedimiento carece del principio de oralidad, por lo que no se ajusta a las bases o presupuestos definidos por el propio legislador.

El principio relativo al impulso procesal de oficio por parte del tribunal también se encuentra disminuido en el procedimiento monitorio laboral. Así, el proceso monitorio concluirá con la dictación de una sentencia definitiva única y exclusivamente si alguna de las partes ejerce el “reclamo” en contra de la sentencia monitoria. En caso de no ejercerse el reclamo, la sentencia monitoria hará las veces de sentencia definitiva y en dicha situación no habrá existido contradictorio en el proceso.

Una de las manifestaciones más fuertes del debido proceso es el principio de la bilateralidad de la audiencia. Esto significa que, en todo procedimiento, las partes en general y el sujeto pasivo en particular, tienen derecho a saber que existe un procedimiento en su contra y la posibilidad de ser oídas. La jurisprudencia nacional ha señalado que con arreglo al derecho natural y escrito, a nadie se puede juzgar sin oírsele. En el mismo sentido Eduardo Couture señala que “*en todo proceso jurisdiccional debe existir bilateralidad de la audiencia, con garantía de ser escuchadas ambas partes y con posibilidades eficaces de probar la verdad de sus proposiciones de hecho*⁴¹”.

Por la aplicación de este principio no se pretende la intervención compulsiva de las partes, ni es tampoco necesario que ellas sean realmente oídas, sino que exista la posibilidad de igual acceso al ejercicio de sus facultades en el proceso, es decir, no es sinónimo del Principio de Igualdad, si no que de paridad de oportunidades y de audiencias, de tal modo que las normas que regulan la actividad de una de las partes antagónicas no puede constituir, respecto de la otra, una situación de desventaja o de privilegio, ni el juez puede dejar de dar un tratamiento absolutamente similar a ambos contendientes. Las partes son libres de ejercer o no las facultades que se otorgan en el proceso. Si se da la posibilidad de igual acceso al procedimiento y esta no es ejercitada, ello no importa que por esa circunstancia se prive al proceso de su inspiración en el principio de la bilateralidad de la audiencia (por ejemplo, Rebeldía en la contestación de la demanda).

Ahora bien, ¿Cómo vulnera el procedimiento monitorio el principio formativo de la bilateralidad de la audiencia? El proceso de estructura monitoria, es aquél en el cual el tribunal, inaudita parte y con la sola presentación de la demanda, dicta resolución favorable al actor mediante la cual ordena al demandado el cumplimiento de una prestación. Pero se condiciona la ejecutividad de dicha sentencia a la actitud que adopte el demandado

El procedimiento monitorio laboral tiene por finalidad constituir una verdadera orden de pago, mediante la cual se conmina al demandado a pagar una suma de dinero cuyo

⁴¹ COUTURE (1966) Pág. 42

origen será generalmente por prestaciones laborales impagas, para así, de manera rápida obtener el cumplimiento de ellas.

Ahora bien, en muchos casos estos montos no están bien determinados ni es claro que el demandado efectivamente deba lo que el demandante señala por lo que, a nuestro juicio, un procedimiento ajustado al principio de la bilateralidad no podría establecer la orden de pago sin previa audiencia de la parte demandada, sin contradicción, ni desplazando o alterando el contradictorio para una etapa o proceso posterior.

A nuestro entender, en la fase propiamente monitoria, el procedimiento no contempla la bilateralidad de la audiencia. Lo anterior es claro. El tribunal dicta una resolución, denominada sentencia monitoria, con el sólo mérito de lo expuesto por la parte demandante, sin oír siquiera los argumentos del demandado. Si no existe reclamo, no se ha permitido a este último establecer las pretensiones que desvirtúen lo expuesto por el demandante. Nos parece que dentro del procedimiento monitorio la vulneración del principio de bilateralidad de la audiencia se produce en dos situaciones muy particulares.

En primer lugar, analizaremos la notificación al empleador de la resolución que acoge la demanda. Como hemos señalado anteriormente, esta notificación debe ser realizada en forma personal, dado que es la primera notificación que se le realiza al demandado, y por las graves consecuencias que acarrea para él, el no oponerse o no reclamar en contra de la resolución.

Los partidarios del procedimiento monitorio laboral ven esta notificación el medio para obtener el resguardo del principio de bilateralidad de la audiencia, pues según dicen, la notificación personal es el único medio efectivo para garantizar el derecho del demandado a ser oído dentro del procedimiento.

Sin embargo, por aplicación de las reglas generales en materia de notificaciones, son procedentes también las notificaciones alternativas a la personal, como lo sería la notificación por cédula, pero claramente importa una menor seguridad para el demandado,

tomando en consideración el breve plazo que este tiene para reclamar. Asimismo, esta inseguridad aumenta, si se considera que en no pocos casos, podría tenerse como domicilio válido para realizar esta notificación, los domicilios que constaron en la etapa administrativa ante la Inspección del Trabajo, por ejemplo el domicilio fijado por el empleador en el contrato de trabajo, el que perfectamente puede haber sido modificado luego del término de la relación laboral.

Así las cosas, podría suceder que tanto la etapa administrativa en la Inspección del Trabajo, como el juicio mismo, e incluso la dictación de la sentencia monitoria, transcurran en la más completa y absoluta ignorancia del demandado, el cual sólo se enterará de todo lo obrado en su contra cuando el demandante intente el cumplimiento de la sentencia en un Tribunal de Cobranza Laboral. Por cierto a que esas altura, ya no hay nada que hacer.

Por otra parte, nos encontramos con una interrogante que no ha sido resuelta dentro de esta discusión: ¿Que sucede cuando el demandado, condenado al pago de una prestación, no es habido?

Aplicando las reglas generales de nuestro ordenamiento, nos encontramos con que en caso de no poder practicarse una notificación personal, ya sea a personas cuya individualidad o residencia sea difícil determinar, o que por su número dificulten considerablemente la práctica de la diligencia, nuestra legislación procesal permite que dicha notificación se haga por medio de avisos publicados en los diarios o periódicos del lugar donde se sigue la causa, o de la cabecera de la provincia o de la capital de la región si allí no los hay. Cuando la notificación hecha por este medio sea la primera de una gestión judicial, será necesario, además, para su validez, que se inserte el aviso en los números del Diario Oficial. En virtud del Código de Procedimiento Civil

Entonces, perfectamente puede darse la paradoja de que el empleador condenado al pago de una prestación, se le notifique de dicha condena mediante avisos publicados en un diario. Esta situación nos parece del todo irregular, puesto que en esta situación, difícilmente se enterará el demandado que ha sido condenado y, en consecuencia, no podrá

reclamar de dicha condena, con lo cual pese a nunca haberse enterado de la existencia de un procedimiento en su contra, será obligado al pago de una suma de dinero cuya determinación de monto, prestaciones y materias ha quedado sin discusión entregada al demandante.

Sostenemos que para establecer la existencia de la obligación como sus montos, en materia laboral, al igual que en materia civil o comercial, es necesario determinar previamente estas circunstancias, a través de un procedimiento declarativo y no condenar al pago sin discusión alguna. Que mayor evidencia de cómo se vulnera la bilateralidad de la audiencia en este procedimiento.

Atendida la gravedad de esta situación, en otros sistemas procesales en el derecho comparado, no se admiten notificaciones fictas, como la notificación por avisos.

En segundo lugar, nos encontramos con la figura de la inversión del contradictorio. En el procedimiento Monitorio Laboral se produce una situación que es difícil entender en nuestro sistema procesal. El juez podrá dictar sentencia con la sola presentación de antecedentes que aporte el demandante. El empleador si se considera afectado por dicha resolución tiene la opción de reclamar, ante lo cual el juez deberá citar a una audiencia de juicio y recién ahí nace para él la posibilidad de aportar prueba para fundamentar sus pretensiones. Es decir el contradictorio se produce posterior a la dictación de la resolución que se pronuncia acerca de las pretensiones del demandante, y siempre y cuando el demandado reclame, en cuyo caso se inicia un juicio declarativo.

Así, como vemos, en el procedimiento monitorio siempre existe la posibilidad de que el Juez acoja o rechace la demanda sin escuchar a las dos partes. Transgrediendo con ello el principio de la bilateralidad de la audiencia.

Veamos un ejemplo práctico. Esta situación se producirá por ejemplo, cuando el empleador demandado no asiste a la conciliación ante la inspección del Trabajo, ante lo cual el trabajador interpone la demanda monitoria ante el juez competente. En dicho caso el

juez, con el sólo mérito de los antecedentes aportados por el demandante, acoge su pretensión y dicta una resolución en la cual condena al pago al empleador. Esta situación la encontramos recogida en la Sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique. En dicha sentencia el Tribunal acoge la demanda interpuesta por el trabajador y declara nulo su despido, tomando como antecedentes los documentos aportados por el trabajador. La sentencia advierte a las partes que en caso de no presentarse reclamación, la resolución hará las veces de sentencia definitiva para todos los efectos legales⁴².

Entonces hay inversión del contradictorio o iniciativa de la contradicción porque la discusión se va a producir sólo si el demandado se opone. Pero debemos dejar en claro que el contradictorio se produce dentro de un juicio posterior, distinto del monitorio, razón por la cual decir que la bilateralidad se resguarda por la inversión del contradictorio, nos parece un error, porque dentro de un procedimiento monitorio propiamente tal no hay contradictorio.

Podría decirse que bastan los antecedentes acompañados por las partes en la conciliación ante la Inspección del Trabajo, empero, al respecto la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Punta Arenas ha establecido que la etapa administrativa del procedimiento monitorio, no cumple ni debe cumplir con la función de recibir prueba, ni menos analizarla⁴³

En efecto, la discusión sobre la existencia o precariedad de la bilateralidad de la audiencia en el procedimiento monitorio ha alcanzado incluso a nuestros Tribunales de Justicia. Así por ejemplo, la Corte de Apelaciones de Punta Arenas ha sostenido que en el procedimiento monitorio “puede dictarse una decisión jurisdiccional sin cumplir el principio de la bilateralidad de la audiencia, de cara a una resolución que acoge o rechaza la pretensión sin necesidad de oír a las partes previamente, lo que permite dictar una decisión

⁴² Sentencia dictada en procedimiento monitorio por el Juzgado de Letras de Iquique, Causa Rit M-1- 2008, caratulada “Ibáñez con Sociedad Ziller y Cía Ltda.” Véase también, Causa Rit M-1-2009, Juzgado de Letras de Concepción, caratulada “Osses con Comercial Griño

⁴³ En este sentido nos encontramos plenamente de acuerdo con lo señalado en el Oficio N° 115 de 14 de enero de 2010, emanado de la presidente de la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, dirigido al presidente de la Corte Suprema, Ministro don Milton Juica, en respuesta al oficio N° 882 de 21 de diciembre de 2009

jurisdiccional sin cumplir el principio de la bilateralidad de la audiencia y sin dotar al tribunal de antecedentes suficientes que apunten a la verdad⁴⁴”.

En consecuencia, podemos sostener que en todos los casos, el trámite monitorio carece de bilateralidad dentro de su estructura: el juez dicta un pronunciamiento que puede constituir cosa juzgada sin oír al demandado, quien para hacer valer su derecho debe acudir siempre a un proceso posterior.

Para salvar la anomalía de la bilateralidad de la audiencia, a nuestro legislador no le ha quedado otra posibilidad que recurrir a lo que la doctrina a denominado la técnica de la inversión del contradictorio, nota característica de nuestro procedimiento monitorio laboral y que es designada como una de las particularidades distintivas del procedimiento. Sin embargo, si analizamos esta característica, nos daremos cuenta que la inversión del contradictorio se desarrolla fuera del procedimiento monitorio, pues este ya ha finalizado como tal.

En efecto, como vimos en su oportunidad, la fase propiamente monitoria del procedimiento monitorio termina con la dictación de la denominada sentencia monitoria, que acoge o rechaza la demanda.

Ahora bien, a nuestro juicio, la reclamación que recae sobre la antedicha resolución, abre una nueva instancia de análisis de los hechos, que en definitiva viene a constituir, prácticamente un nuevo procedimiento, ya no monitorio, sino uno declarativo. Lo anterior aparece ilógico, sin embargo, debemos considerar que el objetivo primigenio del procedimiento monitorio laboral es la creación de una orden de pago y obtener un pronto cobro de las prestaciones presuntamente adeudadas por el empleador, pero respecto de dicho cobro el juez sentenciador sólo cuenta con los antecedentes aportados por una de las partes, antecedentes que no están siempre amparados en un documento indubitado.

⁴⁴ Oficio N° 115 de 14 de enero de 2010, emanado de la presidente de la Corte de Apelaciones de Punta Arenas, dirigido al presidente de la Corte Suprema, Ministro don Milton Juica, en respuesta al oficio N°882 de 21 de diciembre de 2009.

Así las cosas, sólo si el empleador reclama se abrirá una fase de conocimiento de los hechos, una discusión en torno a lo alegado por el demandante que llevará a resolver el conflicto mediante una sentencia definitiva, es decir, mediante un juicio declarativo. Si por el contrario el demandado no reclama, la sentencia monitoria hará las veces de sentencia definitiva, teniendo como antecedentes hechos que no fueron previamente declarados como ciertos por un tribunal, se dará curso a la ejecución habiéndose creado ad-hoc una obligación a partir de antecedentes unilaterales aportados por el demandante.

En consecuencia, en el caso de la sentencia monitoria dictada con antecedentes aportados unilateralmente, sólo queda salvar las garantías constitucionales y legales de la bilateralidad de la audiencia a través de un juicio posterior, que a nuestro entender se abre a partir de la reclamación. Pero en este caso la aplicación de este nuevo procedimiento, más apegado a los principios procesales, debe necesariamente tener reglas más claras, restringiendo principalmente los títulos aceptados legalmente como antecedentes para la sentencia monitoria.

En síntesis, el procedimiento monitorio carece de bilateralidad dentro de su estructura en la fase propiamente monitoria. Por ello la doctrina recurre a una herramienta denominada "inversión del contradictorio" que puede llegar a morigerar los defectos descritos precedentemente, pero que no logra tener la fuerza necesaria como para considerar el procedimiento monitorio como uno que respete el principio y garantía constitucional de la bilateralidad de la audiencia y por esa vía, el debido proceso.

Así se puede concluir que el procedimiento monitorio se adapta mejor a un sistema inquisitivo que a uno dispositivo, que requiere utilizar un posterior proceso para suplir la inexistencia de bilateralidad.

La imparcialidad es un valor constitucional que debe ser protegido. Es quizás uno de los pilares básicos de la garantía del debido proceso y por ello debe ser de especial preocupación, no sólo de los órganos judiciales, sino también de todos los actores de la reforma procesal laboral.

La imparcialidad supone dar a todas las partes del juicio la garantía de que la decisión que adopte el tribunal carecerá de prejuicios o ideas preconcebidas sobre el asunto sometido a su resolución.

Al respecto nuestro Tribunal Constitucional ha establecido que: "*todo juzgamiento debe emanar de un órgano objetivamente independiente y subjetivamente imparcial, elementos esenciales del debido proceso que consagra toda la doctrina procesal contemporánea. Es más, a juicio de este Tribunal, la independencia e imparcialidad del juez no sólo son componentes de todo proceso justo y racional, sino, además, son elementos consustanciales al concepto mismo de tal*⁴⁵."

Sin embargo, ya en el Mensaje presidencial que dio origen a la Ley 20.087 se señalaba que el proyecto de ley "*...busca materializar en el ámbito jurisdiccional las particularidades propias del derecho del trabajo, en especial su carácter protector y compensador de las posiciones disímiles de los contratantes*⁴⁶".

Nos encontramos así, con que desde los inicios de la tramitación de la reforma laboral, el legislador, sin deja entrever que este nuevo sistema procesal laboral está pensado y estructurado para materializar dentro de la judicatura laboral, el carácter protector del derecho laboral en general.

¿Es posible hablar de imparcialidad real en el procedimiento monitorio laboral si la parte que ya ha sido condenada debe discutir esa decisión ante el mismo juez que ya tomó una decisión en ese mismo asunto? En el caso de una reclamación por parte del demandado, el juez deberá conocer nuevamente del asunto respecto del cual ya emitió su decisión, y lo hará justamente con conocimiento de los antecedentes con los cuales ya pronunció su primera sentencia.

⁴⁵ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Declaración de Responsabilidad Política (1987, rol n° 46)

⁴⁶ Mensaje de S.E. el Presidente de la República con el que inicia un proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo. Mensaje N° 4-350. 22 de Septiembre de 2003. Pág.5

Visto así, no cabe duda que efectivamente este procedimiento, al menos en la forma en que en nuestro sistema laboral está estructurado, puede llegar a afectar la imparcialidad del juez, y con ello, la garantía constitucional del debido proceso, sobre todo en aquellas localidades donde sólo existe un juez laboral o uno de letras con competencia común.

3.4.6-. Aplicación del Debido Proceso al Procedimiento Monitorio

Derechos del Debido Proceso	Aplicación en el Procedimiento
Derecho a ser Juzgado por un Tribunal Legalmente Establecido	Si
Derecho Al Juez Independiente e Imparcial	En el caso de una reclamación por parte del demandado, el juez deberá conocer nuevamente del asunto respecto del cual ya emitió su decisión, y lo hará justamente con conocimiento de los antecedentes con los cuales ya pronunció su primera sentencia. Visto así, no cabe duda que efectivamente este procedimiento, al menos en la forma en que en nuestro sistema laboral está estructurado, puede llegar a afectar la imparcialidad del juez, y con ello, la garantía constitucional del debido proceso, sobre todo en aquellas localidades donde sólo existe un juez laboral o uno de letras con competencia común.
Derecho a la Igualdad de Partes (Acción y Defensa)	El demandado tiene derecho a oponerse a la pretensión del demandante e intentar desvirtuar los montos que se le pretenden cobrar.

Derecho a la Bilateralidad de la Audiencia o Legítimo Contradictor	A nuestro entender, en la fase propiamente monitoria, el procedimiento no contempla la bilateralidad de la audiencia. Lo anterior es claro. El tribunal dicta una resolución, denominada sentencia monitoria, con el sólo mérito de lo expuesto por la parte demandante, sin oír siquiera los argumentos del demandado. Si no existe reclamo, no se ha permitido a este último establecer las pretensiones que desvirtúen lo expuesto por el demandante.
Derecho a Impugnar y Presentar Pruebas	Se subordina a la manifestación del demandado, en caso contrario se entiende que renuncia a un juicio posterior. Se discute por los mismos fundamentos que la falta de Bilateralidad de la Audiencia
Derecho a un procedimiento que contemple una la existencia de una sentencia destinada a resolver el conflicto	Se subordina a la manifestación del demandado, en caso contrario se entiende que renuncia a un juicio posterior. Se discute por los mismos fundamentos que la falta de Bilateralidad de la Audiencia
Derecho a la revisión por un Tribunal Superior	Si

3.5-. Del Debido Proceso y el cumplimiento de la sentencia

La etapa procesal de cumplimiento de las resoluciones judiciales está regulada en el Párrafo 4° del Código del Trabajo y presenta las siguientes características a destacar:

- 1) Se aplica el Principio de la Oficialidad o de Impulso Procesal de Oficio, correspondiéndole al tribunal dictar las resoluciones y ordenar las diligencias que sean necesarias; y,
- 2) A diferencia del procedimiento declarativo, se mantiene el proceso escrito de acuerdo al Artículo 463.

En efecto uno de los objetivos que se tuvo presente al momento de realizar la reforma laboral fue la de agilizar los cobros de títulos laborales como la del reconocimiento de estos en el procedimiento declarativo: *“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 el órgano judicial o establecidos en títulos a los cuales la ley les asigna mérito ejecutivo. En este sentido, el proyecto busca optimizar y agilizar los procedimientos de cobro de las obligaciones laborales, poniendo énfasis en el impulso procesal de oficio del juez en orden a llevar a adelante el procedimiento ejecutivo. A ello debe sumarse, el fortalecimiento de la especialización en la cobranza con la creación los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional que junto a este proyecto impulsa el Gobierno. Por otra parte, y en pos de los mismos objetivos, se busca independizar el cobro de las cantidades adeudadas, sean éstas reconocidas por el deudor o declaradas por el juez en forma parcial, de la solución definitiva de las materias controvertidas en el juicio, evitando que el discernimiento y fallo de estas últimas, posterguen la solución de obligaciones que no tienen tal carácter.”*⁴⁷

De acuerdo a esta descripción lo que se pretende es un reconocimiento más rápido que asegure los resultados de la sentencias declarativas; además de crear tribunales especiales para el efecto; y, generar la posibilidad de que aquellas deudas que no son controvertidas puedan cobrarse inmediatamente.

⁴⁷ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (2007) Pág. 11

Así el mensaje continua agregando que *“En cuanto al procedimiento, y sin perjuicio de la aplicación supletoria que en las mismas materias se reconoce al Código de Procedimiento Civil, se establecen, por una parte, plazos brevísimos, se eliminan trámites propios del ordenamiento común, se evitan incidencias innecesarias; y por otra, se otorgan mayores facultades, tanto a los jueces como a los funcionarios auxiliares de la administración de justicia en el cumplimiento de las sentencias o en la ejecución de los títulos ejecutivos laborales”*.⁴⁸

Respecto al procedimiento en sí, comienza el artículo 462 señalando que la sentencia una vez firme (certificación que hará de oficio el Tribunal), se iniciará su ejecución de oficio, en conformidad a la regulación que continua, dando así inicio al cumplimiento de las sentencias definitivas en esta materia.

Resulta necesario distinguir el tipo de sentencia que se intenta cumplir, para determinar los plazos a tener presente, cuando se trate de una interlocutoria que pone término al juicio o hace imposible su continuación y siendo susceptible de impugnarse a través de un recurso, se deberá dejar transcurrir el plazo de cinco días para iniciar su ejecución, que será de oficio y sin necesidad de petición de parte.

El legislador señala la importancia que significa el conocimiento de los principios que informan el Derecho Laboral, toda vez, que en el artículo 465 señala que debe atenerse a las normas especiales del código, reiterando posteriormente la supletoriedad del Código de Procedimiento Civil siempre y cuando no sea contrario a los principios rectores del Código del Trabajo.

Respecto del Tribunal que será competente en materia de cumplimiento, se distingue si en el territorio jurisdiccional del Tribunal que dictó la sentencia hay o no un Tribunal especial de cobranza laboral. De existir dicho Tribunal, se remiten los antecedentes a la Unidad de Liquidación de éste, en los plazos que corresponden; de no ser

⁴⁸ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL (2007) Pág. 23

así se remiten los mismos antecedentes al funcionario que tiene dichas funciones en el mismo Tribunal.

Quien reciba los antecedentes de la sentencia definitiva, tiene que liquidar el crédito o a su actualización. Hablaremos de liquidación cuando la sentencia se limita a declarar las prestaciones que se tienen que pagar junto a las bases de cálculo para determinar el monto definitivo, y se actualizará cuando la resolución indique montos exactos agregando los incrementos que correspondan. Esto dentro de tercero día, cuya notificación deberá realizarse a través de una carta certificada, excepto que quien tenga que cumplir la sentencia sea un tercero (en este caso la notificación será personal).

Acerca del ejecutado, este dentro del plazo de quinto día, puede oponer las excepciones que permite el Código, además podrá también objetar la liquidación realizada por el Tribunal. Acerca de las excepciones, el legislador es muy puntual al momento de indicar los medios de defensa del ejecutado, quien deberá adjuntar los medios escritos que correspondan para dar consistencia a su oposición (su objetivo es entregar al Tribunal la facultad de analizar los antecedentes para ponderar las excepciones y resolver cuando corresponda). Los medios de defensa son:

- a. El pago de la deuda;
- b. Remisión;
- c. Novación y
- d. Transacción

Opuestas las excepciones, se debe dar traslado al ejecutante, para posteriormente resolver sin más trámite, lo que deja en evidencia que no se considera ningún termino probatorio (fundamenta de esta manera la exigencia de acompañar documentos escritos que den consistencia a la oposición de excepciones). La sentencia que se dicte será apelable solo en el efecto devolutivo.

Dentro del mismo plazo de cinco días que tiene el ejecutado para oponer las excepciones, señalamos que puede objetar la liquidación que se ha notificado. El Tribunal resolverá de plano la objeción, salvo que no sean los argumentos suficientes y decida oír a la contraparte. Ahora la liquidación solo puede ser bajo las siguientes circunstancias:

- a. Cuando hay errores de cálculo numérico;
- b. Cuando hay alteración en las bases de cálculo, y
- c. Cuando se hace una incorrecta aplicación de los índices de reajustabilidad o de intereses emanados de los órganos competentes

El artículo 467 del Código otorga una cautelar especial que el Tribunal puede decretar de oficio o a petición de parte, desde el instante en que se inicia la ejecución de la resolución, mediante ella se ordena a Tesorería General de la Republica que retenga las sumas que por devolución de impuestos corresponda al ejecutado.

Ahora, nada obsta para que entre el ejecutado y el ejecutante medie un convenio de pago. Este convenio al cual llegan las partes, tendrá merito ejecutivo para todos los efectos legales y que le acompaña una cláusula de aceleración legal. Exige el legislador estos requisitos:

- a. Ratificación ante el juez, y
- b. En las cuotas se deben consignar los reajustes e intereses.

Para proceder a la ejecución de este nuevo título, se debe acudir al mismo Tribunal ante quien se ratificó el convenio, dentro del plazo de 60 días a partir del incumplimiento de este. A título de sanción, el Tribunal está facultado para incrementar la deuda o su saldo en un monto considerable, monto que debe tramitarse como incidente.

Si no se ha pagado dentro del plazo de cinco días y no se ha realizado un acuerdo en cuotas, se procederá mediante un ministro de fe a trabar embargo sobre bienes suficientes, a tasarlos y a consignar todo lo obrado en el acta de la diligencia, sin que sea necesaria orden del tribunal.

De no existir oposición, el ejecutante podrá ser pagado con los fondos retenidos, embargados o cautelados o procederse a su remate, con mínimos no inferiores al setenta y cinco por ciento de la tasación, en primera subasta y, en segunda, no inferior a cincuenta por ciento. En la tercera subasta no habrá mínimo.

CONCLUSION

El Derecho Procesal chileno está viviendo, importantes innovaciones en cuanto a la estructura y desarrollo de los procedimientos a fin de dar solución a los conflictos. En este sentido, los juicios en materia penal, de familia, laboral y pronto también en lo civil, han venido a instaurarse en nuevos escenarios donde toma un papel importante la oralidad de las actuaciones, incorporando la tecnología como herramientas del proceso y como medios de prueba, dejando atrás los escritorios y oficinas atestadas de expedientes, papeles, y trámites de larga duración.

Desde un principio, en el mensaje de la ley 20.087 se consideró que el desarrollo de las relaciones laborales modernas pasa, necesariamente, por la certeza de que los derechos de los actores sociales están suficientemente resguardados por un sistema jurisdiccional eficiente, transparente y oportuno. De esta premisa, el ejecutivo esbozó los que serían fines de la reforma, de cuyo logro serían responsables los principios formadores del nuevo procedimiento.

Los nuevos tribunales del Trabajo, de Cobranza Laboral y Previsional y los nuevos procedimientos laborales manifiestan estos cambios, con sus particulares características, que consideran la desigualdad de la relación laboral al momento de definir los modos en que opera la ley procesal.

La reforma procesal laboral es un paso para dar eficaz tutela a los derechos laborales de los trabajadores, en todos los procedimientos que contempla la nueva normativa del Código del Trabajo. El procedimiento ordinario laboral introduce satisfactoriamente con los postulados esenciales del Debido Proceso e implanta un necesario amparo de los derechos fundamentales ante un Juez especializado.

En efecto, los nuevos procedimientos estudiados a lo largo de este trabajo consagran la existencia de un juez natural, preconstituido por la ley para el conocimiento y resolución de los conflictos de relevancia jurídica, estructurando todos los principios modernizadores

del ejercicio de la jurisdicción y las distintas formalidades del procedimiento que ahora es, eminentemente, oral. Se respeta, asimismo, la base orgánica de la legalidad en todos sus sentidos, es decir, orgánico, funcional y garantista de derechos fundamentales.

En síntesis podemos indicar que es posible observar conflictos entre las normas de procedimiento y el Debido Proceso respecto a los siguientes aspectos, el cual trataremos en los párrafos siguientes:

1. La Constitución Política establece, en su artículo 19 N° 3 que corresponde al legislador establecer las garantías de un racional y justo procedimiento, por lo que se presenta la discusión cuando se verifica una actuación procesal no contemplada por la ley, y que, ha sido entregada a la decisión del juez con amplias facultades. Podría ser que, se esté dando lugar a la delegación de la función legislativa, encomendando al juez definir lo que considere como justo y racional a la hora de establecer una actuación en el proceso;
2. Una característica del nuevo proceso laboral es el reforzamiento del principio de Impulso Procesal de Oficio y de Investigación de Oficio. Esta amplitud de atribuciones del juez puede resultar un excesivo;
3. Se observan diversas disposiciones del procedimiento monitorio que pueden colocarse en duda respecto a la garantía del Debido Proceso, especialmente en lo que se refiere a la bilateralidad de la audiencia y la producción y examen de prueba;
4. Existe, también, discusión respecto de la naturaleza del procedimiento requerido en forma preliminar al juicio monitorio, que se debe efectuar ante el órgano administrativo, y su relación directa o no con el procedimiento monitorio; y
5. Finalmente, la práctica ha evidenciado desventajas no deseadas en materia socio-económica para los empleadores de las micro, pequeñas y medianas empresas, como consecuencia del afán de la legislación procesal laboral de dar protección preferencial a los trabajadores como forma de paliar la desigualdad de las partes en la relación laboral.

Las nuevas normas del Código del Trabajo tienen, como uno de los objetivos primordiales, el dar cumplimiento efectivo al derecho a tener una pronta resolución del conflicto, puesto que todos los nuevos procedimientos tienen una tramitación en que se privilegia la celeridad y los fines últimos de la jurisdicción por sobre las tramitaciones y burocracias.

La legislación procura respetar el Debido Proceso regulando el derecho a la bilateralidad de la audiencia, contemplando un nuevo sistema de notificaciones, otorgando plazos razonables para las actuaciones, y manifestando el derecho a ser oído y el contradictorio, al realizarse la discusión y la prueba, y los pronunciamientos del tribunal, a través del encuentro personal de las partes y sus representantes, ante el juez, en las distintas audiencias que deben celebrarse para el desarrollo de los procedimientos.

Los nuevos procedimientos permiten a las partes la producción de pruebas de toda naturaleza, dentro de un marco de licitud y respeto de los derechos ajenos. En seguida, se regula el sistema de apreciación de las pruebas, que establece, como regla general, que el juez apreciará éstas conforme a la sana crítica.

Los procedimientos laborales de la reforma legislativa establecen, además, los requisitos que debe contemplar la sentencia que dicte el Tribunal con el fin de poner término al conflicto, diferenciando las menciones que debe contener esta resolución según el tipo de procedimiento de que se trate, atendido su objetivo final.

El Código del Trabajo también da efectivo respeto al Debido Proceso al contemplar un conjunto de normas que regulan el régimen de recursos disponibles para impugnar las resoluciones del Tribunal que no se ajusten a las garantías de racionalidad y justicia en orden formal y sustantivo.

Mas, junto con configurar procedimientos laborales con tales virtudes, ha otorgado al juez del trabajo un papel protagónico en exceso dentro del procedimiento, tal vez, por una excesiva consideración del trabajador como ser en desventaja, desprotegido y casi

abandonado, que no tiene más que su indefensión frente al sistema, y que necesita la protección del Estado a través del órgano que ejerce jurisdicción.

El juez no es un espectador, sino que un conductor del debate, para que las partes no se alejen y puedan adoptar conductas dilatorias o impertinentes en el proceso, y también es un protector, que tiene la orden legal de decidir en beneficio del trabajador y procurar la realización de las medidas necesarias para investigar a favor del demandante. Porque la ley y el pensamiento judicial parte sobre el supuesto que hay desigualdad entre el trabajador y empleador en condiciones normales, y con mayor razón la desigualdad se acentúa cuando existe conflicto.

Apreciando las importantes facultades del juez en orden a llevar a cabo la protección de la parte más débil, no puede sino estimarse que el proteccionismo puede devenir en excesos. La actividad del órgano jurisdiccional, aun siendo imparcial, no es neutral, toda vez que en el proceso laboral el órgano judicial se implica en la dinámica del procedimiento y coadyuva, desde el primer momento, a que se puedan alcanzar los fines encomendados por la ley.

Quedan dudas sobre la efectiva igualdad de las partes en el desarrollo del procedimiento, al vislumbrar que parte del impacto de la nueva justicia laboral para las empresas y los empleadores tiene un efecto negativo en cuanto a que el robustecimiento de los poderes del juez laboral lleva aparejado el debilitamiento de derecho a la defensa jurídica eficaz de empleador.

Especial mención merece el procedimiento monitorio laboral, ya que puede ser objeto de numerosas observaciones a lo largo de toda su estructura. Una primera crítica se realiza desde la perspectiva doctrinaria, ya que el procedimiento monitorio fue concebido en el Derecho Comparado como procedimiento declarativo cuyo propósito era crear títulos ejecutivos para créditos razonablemente justificados que carecieran de éste y cuya cuantía fuera reducida. Pues bien, el procedimiento monitorio laboral se utiliza para ello, facilitando a los trabajadores de bajos sueldos la obtención de títulos ejecutivos de fácil

cobro, pero, también, se aplica a casos totalmente ajenos a esta naturaleza, como es la reincorporación al trabajo de la mujer que se encuentra gozando de fuero maternal, y la reclamación de multas administrativas de reducido monto impuestas a los empleadores. En estos dos casos el conflicto versa sobre asuntos de fondo, dándoles una tramitación provisoria *sui generis*, muy diferente al cobro de sumas de dinero razonablemente justificadas que inspira a la creación de este procedimiento.

Se producen dos efectos perversos que juegan, justamente, en contra del trabajador: Por un lado, se le exige pasar por trámites de dudosa celeridad e incierta duración ante un órgano administrativo, previo a la interposición de su demanda, lo que va en directa contradicción con el propósito principal del procedimiento monitorio de facilitar y agilizar la satisfacción de la pretensión del demandante.

A continuación, una vez interpuesta la demanda en la instancia jurisdiccional, se expone al actor a la incierta posibilidad de que el juez considere que no queda clara la pretensión y, de todos modos, ordene citar a las partes a audiencia, destruyendo con esto la esencia del procedimiento monitorio.

Respecto a esta cuestión de conceptos utilizados por el legislador, cabe notar que se supone que al haber oposición por parte del demandado, el procedimiento monitorio se termina, y se debe pasar al procedimiento declarativo que corresponda según la naturaleza de la acción, el objeto del litigio, y la calidad de las partes. Pero el Código del Trabajo no hace esto, sino que instaura un procedimiento especial, que podríamos calificar como sumario, con el objeto de resolver la controversia configurada por la acción del demandante y la oposición del demandado, pero considera que todo esto sigue siendo parte del juicio monitorio.

Se debe recordar que esta investigación ha logrado superar la discusión sobre la constitucionalidad de este procedimiento por la verificación efectiva de la bilateralidad de la audiencia, al reconocer que el procedimiento monitorio otorga al demandante una sentencia a su favor provisoria, y advierte al demandado que debe interponer reclamos

dentro de determinado plazo, permitiéndole, con ello, abrir la oportunidad para ser oído en sus descargos, o bien, entendiendo que su silencio es una admisión tácita de los dichos del actor, todo lo cual no sería más que la manifestación de la bilateralidad de la audiencia y el Debido Proceso, efectuada de manera especial.

Con todo, la doctrina no es conteste con lo mencionado en el párrafo anterior, señalando que no se vulnera solo la bilateralidad de la audiencia, sino que el derecho de igualdad de partes (que según se analizó no es lo mismo que la bilateralidad de la audiencia) y el derecho de presentar prueba e impugnar la ya presentada; agrega que la solución que entrego la doctrina nada soluciona y la indefensión continua.

Por último, y sin agotar las críticas que se pueden realizar a este juicio, se debe recordar que aunque se ha reconocido la virtud del nuevo sistema procesal laboral de establecer expresamente los requisitos que debe contener la sentencia definitiva, también, se ha criticado en numerosas ocasiones la privación de requisitos de motivación de la sentencia del procedimiento monitorio.

La exigencia que los sentenciadores fundamenten y motiven sus decisiones evita las arbitrariedades que se puedan producir en razón del poder que detentan y, consecuentemente, permiten a las partes ejercer efectiva y correctamente su derecho a impugnar tales resoluciones, en este caso, mediante el recurso de nulidad.

Esto está directamente relacionado con el sistema de valoración de la prueba de la reforma procesal laboral. Lo que informa a un sistema de valoración de la prueba basado en la sana crítica es la racionalidad del mismo en su apreciación y en la persuasión que genera, de manera que la conclusión y decisión de la sentencia no sea diametralmente opuesta al mérito de la prueba rendida y los hechos probados. La exteriorización del razonamiento es, por tanto, una verdadera garantía para las partes.

A lo largo del análisis crítico de los procedimientos de la reforma procesal laboral se han identificado numerosas circunstancias que hacen necesaria la implementación de

mayores exigencias para el cumplimiento de normas laborales y de administración a los empleadores, a fin de resguardar sus derechos frente a una justicia laboral que se inclina a proteger al trabajador.

Un tema importante que es necesario abordar al final son los recursos, efectivamente el Código del Trabajo regula todo lo concerniente a los recursos y se aplicara en lo falte lo dispuesto en el Código de Procedimiento Civil. Destaca que en estos procedimientos se dispone del Recurso de Nulidad y del Recurso de Unificación de Jurisprudencia, respecto de este último se suscitan una serie de problemas que superan los objetivos de este trabajo en su estructura.

Revisado todo lo anterior, podemos señalar que la reforma en general garantiza los derechos fundamentales en su esencia, pero ¿lo hace de forma adecuada? Hay dudas sobre la respuesta a esta pregunta. Si tomamos una postura afirmativa aceptamos que la protección a los trabajadores a través de mayores potestades al Juez, dejamos en una clara situación de desigualdad a los empleadores, que sin ir más allá, llevará a los mismos empleadores a buscar mecanismos más allá de lo legal para evitar acudir a un tribunal para la solución de conflictos de relevancia jurídica con sus trabajadores.

Tomar una postura negativa, se vuelve una tarea ardua, en el sentido de defender la misma idea, es claro que el legislador tiene la voluntad de tutelar de manera eficaz los derechos esenciales de los trabajadores, llegando incluso al extremo de dar demasiadas potestades a los actores en el juicio e incluso sobreprotegiendo muchas veces los intereses de los trabajadores. De esta manera y a lo largo de todo lo anterior señalado, la respuesta a si hay una verdadera protección a los derechos fundamentales en los procedimientos laborales, queda resuelta.

Con todo, nuestra respuesta afirmativa no puede ser absoluta, porque si bien el legislador respeta los preceptos, consideramos que no lo hace de una manera equitativa para las partes, una sobreprotección del trabajador mediante el sentenciador y una mayor carga

procesal para los empleadores, nos lleva a pensar que si bien protegemos a unos en desmedro de otros actores, que se consideran más fuertes.

Consecuencia de todo, es considerar que los empleadores cada vez más temerosos de un litigio, simplemente habrá una merma en la contratación regular, buscando formas de obtener una mayor estabilidad. Esto se denomina como los “efectos no deseados de las políticas públicas”, lo mismo sucedió (y sucede aún) con ciertos daños colaterales que generó la reforma en materia de derecho de familia y en su momento lo provocó la reforma procesal penal.

En definitiva, mientras que para los trabajadores se han establecido mayores herramientas de protección, de modo que ya no es una amenaza o un desincentivo para ellos la idea de acudir a tribunales, para los empleadores la reforma laboral ha significado importantes desafíos, que tendrán que irse evaluando según los contextos sociales y sobre todo económicos para que no otorguemos justicia a uno en desmedro de otros.

BIBLIOGRAFIA

ACADEMIA Judicial De Chile. Manual de Juicio del Trabajo [en línea]. 2008 [fecha de consulta: 4 Noviembre 2014]. Disponible en: <<http://www.academiajudicial.cl/aula/>>

BIBLIOTECA Del Congreso Nacional. Historia de la Ley Número 20.087 que sustituye el Procedimiento Laboral Contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. [en línea] 1996. [fecha de consulta: 4 Noviembre 2014]. Disponible en: <<http://www.leychile.cl/Navegar/scripts/obtienearchivo?id=recursolegales/10221.3/565/1/HL20087.pdf>>

BIBLIOTECA Del Congreso Nacional. Historia de la Ley Número 20.022 que Crea Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional en las comunas que indica. [en línea] 2005. [fecha de consulta: 4 de Noviembre 2014]. Disponible en: <<http://www.leychile.cl/Navegar/scripts/obtienearchivo?id=recursolegales/10221.3/3811/1/HL20022.pdf>>

BORDALÍ SALAMANCA, Andrés. El Derecho Fundamental a un tribunal independiente e imparcial en el ordenamiento jurídico chileno, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXXIII: 263 – 302, 2009.

CAROCCA PÉREZ, Alex. El Nuevo Sistema Procesal Penal. 3ª.ed. Santiago, Chile: Lexis Nexis, 2005. 289 p.

CEA EGAÑA, José Luis. Tratado de la Constitución de 1980. Santiago, Chile: Jurídica de Chile 1988. 402 p.

COLOMBO CAMPBELL, Juan. Sistemas de valoración de la prueba, VV.AA. En: DUNLOP RUDOLFFI, Sergio (coord.) Nuevas Orientaciones de la Prueba. Santiago, Chile: Jurídica de Chile, 1981. pp. 157-181

COUTURE, Eduardo. Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Buenos Aires, Argentina: DePalma, 1958. 524 p.

COUTURE, Eduardo. Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Buenos Aires, Argentina: Depalma, 1966. 524 p.

DELGADO CASTRO, Jordi: Principios del Nuevo Procedimiento Laboral Chileno, Revista de Derecho. 9(9): 63-76, 2008.

DÍEZ-PICAZO, Luis María; FRAILE ORTIZ, María: Derecho a la tutela judicial efectiva, En: ARAGÓN REYES, MANUEL (Dir.), Derechos Fundamentales y su Protección, Pamplona, España: Thomson Reuters, 2011. Tomo III.

DOMÍNGUEZ MONTOYA, Álvaro. Orientaciones jurisprudenciales sobre la motivación de la sentencia en el procedimiento monitorio. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1 (1):153-159, 2010.

EVANS DE LA CUADRA, Enrique. Los Derechos Constitucionales. Santiago, Chile: Jurídica de Chile, 1999. 387 p.

FIX-ZAMUDIO, Héctor. Constitución y Proceso Civil en Latinoamérica. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1974. 125 p.

FORO Para La Reforma De La Justicia Laboral Y Previsional. Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional. [En línea] [Fecha de consulta 5 de diciembre 2014] Disponible en:

http://www.google.cl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CCIQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.cejamericas.org%2Findex.php%2Fbiblioteca%2Fbiblioteca-virtual%2Fdoc_view%2F2845-bases-fundamentales-para-la-reforma%2520%2520de-la-justicia-laboral-y-

previsional.html&ei=aL9rVYWtFMGlgtlmoDwCQ&usg=AFQjCNH6oVjUMvZvDmj9nS6qOghDc4IHZg&sig2=0hh-nexFJvJ_NIYKAcxj5w>

GÓMEZ LARA, Cipriano: Debido proceso como derecho humano en la obra colectiva. En: GONZÁLEZ, Nuria (Coordinadora). Estudios jurídicos en homenaje a Marta Morineau, t. II: sistemas jurídicos contemporáneos. Derecho comparado. Temas diversos. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2006. pp. 341-358.

MARTÍNEZ USEROS, Enrique. La doctrina del Abuso del Derecho y el Orden jurídico administrativo. Madrid, España: Reus, 1947. 163 p.

PÉREZ, Álvaro. En torno al procedimiento monitorio desde el derecho comparado europeo: caracterización, elementos esenciales y accidentales. En: Revista de Derecho, XIX(1): 205 – 235, julio 2006.

SALMÓN, Elizabeth y BLANCO, Cristina. El derecho al debido proceso en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Lima, Perú: Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2012. 372 p.

SILVA MONTES, Rodrigo. Manual de Procedimiento Laboral: Análisis de la Ley 20.087. Santiago, Chile: Jurídica de Chile, 2009. 123 p.

WALTER DÍAZ, Rodolfo y LANATA FUENZALIDA, Gabriela. Régimen Legal del Nuevo Proceso Laboral Chileno. Santiago, Chile: Lexis Nexis, 2008. 258 p.

JURISPRUDENCIA

CORTE Interamericana de Derechos Humanos Opinión Consultiva solicitada por los Estados Unidos de Norteamérica (2003), 17 de Septiembre de 2003 (OC--18/03), [Fecha de consulta 5 de diciembre 2014] Disponible en:

<http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_esp.pdf>

CASO Juan Humberto Sánchez Vs. Honduras (2003): Corte Interamericana de Derechos Humanos. Sentencia de 7 de Junio de 2003, [Fecha de consulta 5 de diciembre 2014]

Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_99_esp.pdf>

CASO Palamara Iribarne vs. Chile (2005): Corte Interamericana de Derechos Humanos, 22 de noviembre de 2005, Serie C N° 135, [Fecha de consulta 5 de diciembre 2014]

Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_135_esp.pdf>

TRIBUNAL Constitucional, Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad (2003): 6 de Julio de 2012, rol n° 2259-12, [Fecha de consulta 5 de diciembre 2014] Disponible en:

<http://www.tribunalconstitucional.cl/wp/descargar_expediente.php?id=45872>

TRIBUNAL Constitucional, Control de Constitucionalidad Ley que modifica normas acerca del mercado de valores, administración de fondos mutuos, de fondos de inversión, de fondos de pensiones, de compañías de seguros, y otras materias que indica (1994): 7 de Marzo de 1997, rol n° 184, [Fecha de consulta 5 de diciembre 2014] Disponible en:

<http://www.tribunalconstitucional.cl/wp/descargar_expediente.php?id=27659>

TRIBUNAL Constitucional, Acción de Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad (2009) 10 de marzo de 2009, rol 1200, [Fecha de consulta 5 de diciembre 2014] Disponible en:

<http://www.tribunalconstitucional.cl/wp/descargar_expediente.php?id=21481>

TRIBUNAL Constitucional, Acción de Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad (2010) 7 de septiembre de 2010, rol 1411, [Fecha de consulta 5 de diciembre 2014] Disponible en:

<http://www.tribunalconstitucional.cl/wp/descargar_expediente.php?id=8567>

TRIBUNAL Constitucional, Requerimiento de Inaplicabilidad (2010) 26 de Agosto de 2010, rol n° 1443, [Fecha de consulta 5 de diciembre 2014] Disponible en:

<http://www.tribunalconstitucional.cl/wp/descargar_expediente.php?id=8567>

TRIBUNAL Constitucional, Acción de Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad (2012), 3 de Abril de 2012, rol n° 1903, [Fecha de consulta 5 de diciembre 2014] Disponible en:

<http://www.tribunalconstitucional.cl/wp/descargar_expediente.php?id=39679>

TRIBUNAL Constitucional, Declaración de Responsabilidad Política (1987), 21 de Diciembre de 1987, rol 46, [Fecha de consulta 5 de diciembre 2014] Disponible en:

<http://www.tribunalconstitucional.cl/wp/descargar_expediente.php?id=26355>