

# BASES PARA LA REFORMA AL SISTEMA DE EJECUCIÓN EN EL PROCESO LABORAL

INFORME EJECUTIVO



INSTITUTO DE ESTUDIOS JUDICIALES  
HERNÁN CORREA DE LA CERDA



CEJA - JSCA



Oficina Internacional del Trabajo



ASOCIACIÓN GREMIAL DE ABOGADOS  
LABORALISTAS DE CHILE

**BASES PARA LA REFORMA AL  
SISTEMA DE EJECUCIÓN EN EL  
PROCESO LABORAL**

**INFORME EJECUTIVO**

MAYO, 2013



# Índice

1.	LA REFORMA PROCESAL LABORAL Y LA EJECUCIÓN DE LAS SENTENCIAS	7
2.	MODELO E INSTRUMENTOS DE EJECUCIÓN: Propuestas	11
	A. Separar la cobranza laboral de la previsional	12
	B. Ejecutar las sentencias por el juzgado del trabajo que las dicta	12
	C. Desjudicializar parcial y progresivamente la cobranza laboral	13
	D. Regulación y control del órgano de cobranza	13
	E. Oportunidad, diligencia y gratuidad en el cobro	14
	F. Dotar de coerción al órgano de ejecución	14
	G. Los apremios	15
	H. Modificar los procedimiento de ejecución	16
	I. Acceso a la información y embargo <i>on line</i>	16
	J. La función cautelar y las medidas de protección	18
	K. Extender los instrumentos de la cobranza previsional	19
	L. El pago por subrogación y la compensación	21
	M. Extender la responsabilidad en caso de sucesión de empresas y grupos de empresas	22
	N. Otras medidas dirigidas a garantizar la solución de los créditos laborales	22
	BIBLIOGRAFÍA	24



# Resumen

Un grupo de trabajo organizado por la Asociación de Abogados Laboralistas (AGAL) y el Instituto de Estudios Judiciales (IEJ), con el apoyo de la OIT y del Centro de Estudios de Justicia de las Américas (CEJA), sesionó con regularidad durante el año 2012 analizando la situación de la cobranza de los créditos en la jurisdicción laboral, identificando los principales problemas y sus causas y revisando las posibles soluciones que ofrecen modelos comparados y el proyecto de reforma procesal civil en trámite. El grupo de trabajo contó además con la valiosa colaboración de los expertos Natalie Reyes y Álvaro Pérez Ragone.

El producto de ese trabajo, permitió formular una serie de propuestas orgánicas y procesales que, mediante medidas administrativas o reformas legales, van dirigidas a mejorar la eficacia de la ejecución en materia laboral.

Este documento es una síntesis del informe final BASES PARA LA REFORMA AL SISTEMA DE EJECUCIÓN EN EL PROCESO LABORAL.

# Grupo de Trabajo

<b>Astudillo, Omar</b>	Ministro Corte de Apelaciones Santiago
<b>Caballero, Rodolfo</b>	Asociación de Abogados Laboralistas AGAL
<b>Chait, Christian</b>	Asociación de Abogados Laboralistas AGAL
<b>Corvera, Diego</b>	Asociación de Abogados Laboralistas AGAL (Presidente)
<b>Cuadra, Alejandra</b>	Jueza cobranza laboral y previsional Santiago
<b>Díaz, Paola</b>	Jueza 2° Juzgado de Letras del Trabajo Santiago
<b>Flores, Álvaro</b>	Juez 2° Juzgado de Letras del Trabajo Santiago
<b>Pérez, Álvaro</b>	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
<b>Reyes, Natalie</b>	Centro de Estudios de Justicia de las Américas (CEJA)
<b>Rossel, Ariel</b>	Asociación de Abogados Laboralistas AGAL
<b>Sariego, Paulina</b>	Jueza cobranza laboral y previsional Santiago
<b>Vergara, Mónica</b>	Secretaria Ejecutiva, Editora

# 1

## LA REFORMA PROCESAL LABORAL Y LA EJECUCIÓN DE LAS SENTENCIAS

Luego de seis años de funcionamiento de los JCLP en Santiago, San Miguel, Valparaíso y Concepción, y de casi cuatro años de inaugurado el nuevo procedimiento laboral, la reforma ha sido objeto de evaluaciones que celebran su éxito en lo relativo al funcionamiento de los juzgados laborales y la aplicación del procedimiento reformado.

No obstante, la cobranza de los créditos laborales y previsionales y el funcionamiento de los juzgados de ejecución no han tenido el mismo resultado. Se observan graves problemas asociados a aspectos orgánicos y procedimentales que ponen en cuestión el resultado de la reforma.

La regulación procesal vigente pone la carga en el ejecutante, a quien, al menos con alto grado de credibilidad por contar con un título ejecutivo, le asiste la razón. Se permite que la sola voluntad de deudor se transforme en un obstáculo para el acreedor, dejando la satisfacción de un crédito que se ejecuta en manos y arbitrio de un deudor que obviará el mandato judicial o el crédito que contrajo, cuanto más avezado sea en las lagunas e imperfecciones de nuestro arcaico modelo legal de ejecución.



## A. Impacto de la creación de los JCLP en la ejecución de las sentencias laborales

La reforma procesal laboral y previsional no consideró una reforma estructural del modelo del juicio ejecutivo y los esfuerzos se agotaron en trasladar el problema a los nuevos juzgados de cobranza, en los que se reproducen parte importante de los problemas que en su momento justificaron la reforma.

Los JCLP se crearon para resolver el problema de sobrecarga de los juzgados laborales como consecuencia de la cobranza previsional, en las jurisdicciones en las que dicha cobranza se concentra. Ello supuso un gran alivio para la justicia declarativa, pero no mejoró la etapa de cumplimiento de las sentencias.

La función del JCLP en Santiago está monopolizada por el cobro de cotizaciones previsionales (90%). El cumplimiento de las sentencias, incluidas las antiguas, alcanza solo el 5% del ingreso, al 2011.

No obstante el bajo impacto de los cumplimientos de las sentencias laborales en el ingreso de los JCLP, por su complejidad y carga administrativa representan un importante volumen de trabajo para el JCLP (giro de cheques, liquidaciones, certificaciones y resoluciones firmadas por juez).

De las cobranzas terminadas con éxito el 2011, el 97% son previsionales, lo que habla de un mejor desempeño en este tipo de cobranzas. Los mayores déficits se producen en la ejecución de las sentencias (1% cumplimiento laboral).

**Ingreso de causas JCLP Stgo., según procedimiento  
2011**

Procedimiento	N° causas	%
EJECUTIVO PREVISIONAL	46.181	76
EJEC. PREV. ANTIGUO	4.657	8
DNPA (MORA PRESUNTA)	3.838	6
CUMPLIMIENTO LABORAL	3.091	5
EJECUTIVO LABORAL	2.925	5
EJECUTIVO ANTIGUO	1	0
RECLAMO ART. 4° BIS LEY 17.322	55	0
<b>Total</b>	<b>60.747</b>	<b>100</b>

Fuente: Diagnóstico de las particularidades de la cobranza laboral y previsional. Paulina Sarioego E., María Alejandra Cuadra G.

**Causas Terminadas en los JCLP por cuenta de pago según Procedimiento (2011)**

Procedimiento	N° causas	%
EJECUTIVO PREVISIONAL	18.895	<b>90</b>
EJEC. PREVISIONAL ANTIGUO	682	<b>3</b>
DNP	849	<b>4</b>
CUMPLIMIENTO LABORAL	295	<b>1</b>
EJECUTIVO LABORAL	6	<b>0</b>
OTROS TÍTULOS EJECUTIVOS	190	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>20.917</b>	<b>100</b>

Fuente <http://www.poderjudicial.cl/modulos/Estadisticas/>

Los buenos resultados en la cobranza previsional se atribuyen preferentemente a sus características y particularidades que hacen del título ejecutivo previsional un cobro de fácil despacho, estandarizado, que casi no registra oposición, que se liquida por el organismo previsional que lo emite y en el que las notificaciones y diligencias son realizadas por receptores privados y pagados por los organismos previsionales.

## B. La aplicación supletoria del procedimiento civil a la ejecución de las sentencias laborales

En el cumplimiento de la sentencia, se aplican supletoriamente las normas sobre la ejecución de las resoluciones del CPC, a falta de disposición expresa

y siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral (art. 465 CT). Asimismo, los trámites y diligencias del procedimiento de apremio deben ser fijados por el tribunal *consecuentemente con los principios propios de la judicatura laboral y teniendo como referencia las reglas de la ejecución civil, en lo que sean conciliables con dichos principios* (art. 471 CT inciso 3°).

En síntesis, el modelo de ejecución adoptado por la reforma no difiere sustancialmente del que se pretendió abandonar y del regulado en el CPC.

No se verifican en la ejecución de las sentencias los principios ni características que informan el procedimiento laboral, lo que compromete la tutela judicial efectiva que ofrece la Constitución.

Es más, existen regulaciones que violentan dichos principios en la ejecución de las sentencias. Orali-

dad, intermediación, celeridad y gratuidad son los más afectados, tanto por el texto de las normas sobre la ejecución como por su aplicación práctica.

## C. Instrumentos de ejecución obsoletos

La aplicación supletoria en materia laboral de prácticamente todas las normas relativas a la ejecución de bienes que contempla el CPC, no se condicen con la eficacia que pretende la reforma.

El principal sistema de ejecución sigue siendo el embargo sobre bienes del ejecutado, por un ministro de fe designado por el tribunal y cuya diligencia es financiada por el ejecutante. En el caso de los bienes muebles, esta modalidad resulta cara y de escasa eficacia. El embargo de inmuebles o de otros activos financieros o de valor del ejecutado, siendo más eficaces, rápidos y de menor costo, exige de información, de la que no siempre dispone el trabajador o el tribunal. En ocasiones, el pago al ejecutado se hace con el resultado de los fondos retenidos, embargados o cautelados. No obstante, no es común que se cuente con retenciones u otras cautelares dispuestas en la etapa declarativa que faciliten la ejecución.

## D. La individualización del deudor

No se contempla en la ejecución la posibilidad de perseguir el crédito en casos de grupos de empresas, sucesión de empresas, ni de descentralización, si no han sido previamente condenados en la etapa declarativa, y los incidentes a los que da lugar este

conflicto se tramitan de acuerdo a las normas del CPC, lo que atenta contra la intermediación y la celeridad.

## E. El ocultamiento del patrimonio del deudor

La inexistencia de una regulación adecuada acerca de la transparencia patrimonial y de una sanción eficaz asociada, como es la extensión de la responsabilidad, conspira contra la tutela ejecutiva. La indiscriminada utilización de las tercerías en el juicio ejecutivo impide la transparencia patrimonial del ejecutado, con el amparo de un sistema permisivo.

## F. Concurso de acreedores

El desarrollo de instrumentos de crédito por parte de grandes acreedores y de los bancos han alterado el régimen de preferencias y de prelación de créditos previsto en el Código Civil. De esta forma, acreedores con garantías reales o superpreferencias se adjudican el patrimonio del ejecutado. Contribuye al mismo resultado la mejor información, la posición dominante u otros contratos entre el acreedor y el deudor, como el *leasing*, cesiones de derechos o arriendos que disminuyen o consumen el patrimonio disponible para hacer efectivos los créditos laborales.

A lo anterior se agrega el desplazamiento del crédito laboral por otros créditos en el orden de prelación regular que impone topes al privilegio de las indemnizaciones tanto en su base de cálculo (3 IMM) como en su antigüedad máxima (10 años). (Art. 2472 CC).

# 2

## MODELO E INSTRUMENTOS DE EJECUCIÓN Propuestas

Se distinguen modelos con un solo órgano de ejecución y otros con pluralidad de órganos; existen modelos no jurisdiccionales –privados (oficial de ejecución) o administrativos– y modelos que encargan la ejecución a tribunales de cobranza que son parte del Poder Judicial.

El modelo judicial contempla jueces, funcionarios judiciales y otros funcionarios que actúan como órgano de ejecución. El modelo administrativo, de carácter público pero radicado en el Ejecutivo, también emplea funcionarios especializados en la

ejecución. El modelo liberal de carácter privado o cuasi privado opera con profesionales o empresarios altamente capacitados que compiten entre sí, individualmente o asociados, sometidos a control legal, estatal y en ocasiones gremial. En el modelo mixto intervienen diferentes órganos, dependiendo, por ejemplo, del tipo de caso que deba ejecutarse o de los recursos interpuestos. No obstante, todos los sistemas requieren algún tipo de intervención judicial, al menos en la resolución de las controversias que surjan en el proceso de ejecución.

La cobranza laboral y previsional en Chile sigue el modelo judicial, con tribunales y jueces especializados en esta materia. Con particularidades, comparte el procedimiento de ejecución civil, por lo que revisamos los principales modelos de dichos sistemas de ejecución.

## A. Separar la cobranza laboral de la previsional

En la práctica, los JCLP han dado buenos resultados en la recaudación de las cotizaciones previsionales, aunque a un costo excesivo en opinión de este grupo de trabajo, por lo que supone poner a disposición de los organismos de seguridad social, mayoritariamente privados, una dotación importante de jueces, funcionarios, instalaciones y tecnología. Esta cobranza podrá seguir a cargo de los JCLP, hasta cuando se promulgue la reforma procesal civil. En su momento, podrá evaluarse la ejecución de los créditos previsionales de acuerdo con las normas del CPC reformado, u otro sistema desjudicializado de ejecución.

## B. Ejecutar las sentencias por el juzgado del trabajo que las dicta

A diferencia de la cobranza previsional, la experiencia de los JCLP ha sido negativa en cuanto a la cobranza de los títulos ejecutivos laborales, y

en esta materia, su resultado no parece ser más eficiente que la de aquellos juzgados que están a cargo del cumplimiento de las sentencias que dictan.

Que el tribunal haga cumplir sus propias sentencias, tiene varias ventajas. En primer lugar se recuperan algunos de los principios perdidos con la división competencial, como es la oralidad y la inmediatez. Existe un mayor compromiso del juez con la decisión, quien tiene un cabal conocimiento del caso, lo que le permite resolver los incidentes con mayor facilidad y evitar problemas como los denunciados a propósito de omisiones u errores en la sentencia. A su vez, se facilita y promueve el uso de cautelares, pues el juez a cargo de sustanciar el juicio deberá prever su ejecución en el mismo tribunal. La experiencia comparada confirma estas ventajas.

Por ello se propone que la ejecución de las sentencias se mantenga en el juzgado que las dictó. Para ello es necesario aumentar la dotación de jueces y funcionarios de los juzgados del trabajo. Ello es posible mediante el traslado de los jueces y funcionarios de los JCLP que sean liberados con ocasión de la exclusión de la cobranza laboral, manteniéndose el tribunal –ahora de cobranza previsional exclusivamente– con la dotación necesaria para la tramitación de la ejecución de las cotizaciones adeudadas, mientras no se implemente una cobranza desjudicializada que permita la supresión definitiva de estos tribunales.

Mientras no se adopte un sistema desjudicializado de cobranza laboral, se propone:

- i. Extender las competencias del Centro de Notificaciones a todos los trámites de la ejecución (Liquidación, Notificación y Embargo), con el correspondiente aumento de la dotación.
- ii. Radicar en un funcionario del tribunal o del Centro de Liquidación, Notificación y Embargo, la responsabilidad de organizar la ejecución en el juzgado, quien dispondrá de facultades, personal, infraestructura y tecnología adecuada al cumplimiento de las sentencias y la ejecución de otros títulos laborales.
- iii. Eximir al juez del JCLP y al juez laboral en la etapa ejecutiva de la redacción y firma de las resoluciones de mero trámite, reservando su intervención para los incidentes. En los juzgados del trabajo los trámites de la cobranza se radicarán en el o los funcionarios designados al efecto, quienes estarán facultados para dictar y hacer cumplir las resoluciones de la ejecución que no exijan intervención del juez.

## C. Desjudicializar parcial y progresivamente la cobranza laboral

El grupo de trabajo estima que el mandato constitucional de hacer cumplir lo juzgado por los tribunales, no debe entenderse como una obligación que involucra al juez en cada uno de los trámites de la ejecución, pues permite que bajo su supervisión, delegue las distintas operaciones no jurisdiccionales que comprende la misma, que son la gran mayoría.

Por lo anterior, promueve una desjudicialización parcial y progresiva de la ejecución laboral, y entiende por tal aquellas medidas dirigidas a liberar al juez del trámite de las actuaciones orientadas al cumplimiento de un título ejecutivo, desplazándolas hacia otros funcionarios judiciales o administrativos o, en su momento, hacia agentes privados de ejecución. Se reserva al juez solo la solución de cuestiones que exigen un pronunciamiento jurisdiccional.

## D. Regulación y control del órgano de cobranza

El sistema de control debe propender a garantizar la transparencia e idoneidad de los encargados de la ejecución. De ser pertinente, se debe considerar el aseguramiento de su responsabilidad por parte de quienes ejercen como órganos de cobranza,

mediante constitución de garantías u otros sistemas destinados al mismo fin.

## E. Oportunidad, diligencia y gratuidad en el cobro

Es condición que el modelo de ejecución respete el principio de gratuidad de la cobranza laboral. Ello se puede obtener mediante un sistema de financiamiento público, como el del Centro de Notificaciones, cuyo funcionamiento ha permitido un trámite oportuno, diligente y gratuito de las distintas etapas del juicio declarativo laboral. Se propone la ampliación de las funciones de dicho Centro, para que cumpla, entre otras, las actuaciones de liquidación, notificación y embargo en la etapa ejecutiva.

## F. Dotar de coerción al órgano de ejecución

La coerción forma parte de los medios para lograr el cumplimiento, los que pierden eficacia si esta cualidad se condiciona o se le da un carácter subsidiario, para el caso que el cumplimiento voluntario no tenga éxito, o cuando se sujeta a otra condición, o se exige una autorización especial para su ejercicio. Cualesquiera sean los instrumentos que se incorporen a nuestro modelo de ejecución laboral y previsional, se requiere que el órgano que los administre esté dotado de

**coercio**; de la potestad de aplicar los instrumentos disponibles con el apoyo de los órganos del Estado, siempre que se verifiquen los principios que le dan legitimidad y que operan como límites de esta potestad, como son la idoneidad, la adecuación y la proporcionalidad de las medidas al objeto de satisfacer el crédito reclamado.

Si el órgano de ejecución no es judicial, como en el caso de la administración o del oficial de ejecución, debe dotársele de tales facultades<sup>1</sup>.

Se deben adoptar las propuestas de reforma al CPC que imponen sanciones para el caso que el ejecutado no efectúe oportunamente la declaración jurada de bienes, incluya en ella bienes de terceros, omita bienes susceptibles de embargo o no dé a conocer las cargas y gravámenes que sobre ellos pesan. Dentro de las sanciones previstas para el incumplimiento de dichas obligaciones, el proyecto en trámite señala la imposición de multas de hasta veinte UTM a beneficio del ejecutante, y la inclusión en una nómina pública con el nombre de los ejecutados que hayan sido sancionados por incumplimiento de alguna de estas obligaciones, lo que debe considerarse en la ejecución laboral.

No obstante, debe obviarse la autorización previa del tribunal que consigna el referido proyecto según el cual, **a solicitud del oficial de ejecución**,

<sup>1</sup> Del estado actual del trámite legislativo relativo al oficial de ejecución esta cualidad no resulta evidente.

y *previa audiencia de los interesados*, podrá imponer las sanciones conminatorias previstas en el artículo 446 del proyecto<sup>2</sup>.

Creemos que debe ser el funcionario u órgano que cumple la función de requerir al ejecutado cualquiera de sus obligaciones, el que esté dotado de las facultades conminatorias y sancionatorias, sin necesidad de autorización previa ni menos audiencia de los interesados, trámites que conspiran contra la eficacia de las medidas y de las obligaciones que se le imponen al deudor.

## G. Los apremios

En distintos países de la UE se han establecido sanciones para los casos en los que el deudor se rehúse a declarar sobre su patrimonio, como por ejemplo su arresto, o la pena de prisión por rehusarse a cumplir una orden de comparecencia (Alemania, Austria, Dinamarca, Grecia, Irlanda,

Inglaterra, España, Suecia). También se prevén sanciones cuando es el tercero requerido (ej. bancos) el que no contesta el requerimiento del órgano de ejecución, pudiendo ser iguales a las de los testigos renuentes (Bélgica, España, Portugal), o incluso generando ejecución contra él (Francia, Inglaterra).

Otras formas de apremio contenidas en normas federales o estatales de EE.UU. son la suspensión de la licencia de conducir o del registro del vehículo del deudor, la revocación de la patente comercial, o la publicidad de los nombres de los deudores. En algunos casos hay consecuencias penales.

Los apremios (arrestos) parecen ser una herramienta eficaz en los mejores resultados de la cobranza previsional en Chile. No obstante, existe un rezago en el diligenciamiento de las órdenes por la policía.

En opinión del grupo de trabajo, el incumplimiento por parte de los obligados o requeridos por el órgano de ejecución debe ser sancionado mediante la aplicación de apremios y el establecimiento de multas a favor del acreedor.

El art. 238 del CPC permite al juez *imponer multas que no excedan de una unidad tributaria mensual o arresto hasta de dos meses* cuando se trate del cumplimiento de resoluciones. Esta facultad puede disponerse como apercibimiento o como sanción y es aplicable a aquellas medidas

2 Mensaje N° 004 – 360 de 12.03.12. En caso que el ejecutado no efectúe oportunamente la declaración jurada de bienes, incluya en ella bienes de terceros, omita bienes susceptibles de embargo o no dé a conocer las cargas y gravámenes que sobre ellos pesaren, el juez podrá imponer sanciones conminatorias de hasta 20 UTM, las que serán en beneficio del ejecutante. .... En caso de negativa injustificada del requerido, el oficial de ejecución deberá requerir autorización judicial para realizar la investigación... El tribunal, a solicitud del oficial de ejecución, y previa audiencia de los interesados, podrá imponer sanciones conminatorias previstas en el artículo 446. (Reproducción parcial de los arts. 446, 447 y 448).



encaminadas a facilitar la ejecución para favorecer su eficacia.

## H. Modificar los procedimientos de ejecución

- i. **Se tramitarán conforme las normas del procedimiento monitorio** la oposición de excepciones, tercerías y la objeción a la liquidación del crédito, más compatible con los principios que inspiran la reforma procesal laboral.
- ii. **Solo se procederá a la notificación personal** cuando el juez así lo disponga, en caso de ampliación de la demanda ejecutiva.
- iii. **Las facultades de investigación** en la etapa de ejecución, se radicarán en el órgano de ejecución o funcionario designado al efecto que se entenderá facultado para disponer de aquellas que se establecen en las leyes aplicables al procedimiento laboral y las que se reconocen al oficial de ejecución en el proyecto CPC en los términos señalados en este informe.
- iv. **La facultad de embargar**, y de hacer efectivas las medidas cautelares dispuestas en el juicio, también serán de compe-

tencia del órgano o funcionario designado al efecto. Podrá ejercer esta facultad conjuntamente con la de información, mediante el requerimiento a registros, bases de datos y organismos públicos y privados para que, de verificarse la información requerida, procedan a embargar bienes suficientes para satisfacer el crédito, e informen al tribunal.

- v. **La comparecencia del ejecutado o de terceros** se podrá exigir para hacer efectivo el deber de colaboración y se aplicarán apremios para garantizar su concurrencia y el cumplimiento de su obligación.

## I. Acceso a la información y embargo *on line*

**El deber de colaboración.** El sistema procesal debe prever el peligro de la ocultación o distracción patrimonial, que pueden ser realizadas por el deudor o por terceros, que obstaculizan la dinámica ejecutiva.

Es por ello que se impone legalmente al deudor incumplidor un deber de colaboración y transparencia patrimonial frente al acreedor y ante el tribunal.

Dentro de los terceros obligados con el deber de colaboración se encuentran los órganos de control (superintendencias, fiscalías) y los organismos

que llevan los registros (notarios, conservadores, bases de datos y otros registros públicos y privados)<sup>3</sup>.

Deben aplicarse al órgano de ejecución laboral todas las facultades que se le reconocen al oficial de ejecución en el proyecto de CPC en trámite, que sean compatibles con la naturaleza del juicio ejecutivo laboral. Allí se establece un deber de colaboración de todas las personas y entidades, públicas y privadas, de entregar al oficial de ejecución o al tribunal cuantos documentos y datos tengan en su poder, sin más limitaciones que los que imponen el respeto a los derechos fundamentales o los que, para casos determinados, expresamente impongan las leyes.

El deber de colaboración del deudor y los terceros, incluido el acceso a la información, la declaración de patrimonio, el acceso a los registros, y el embargo de activos en comercios y en el sistema financiero, deben considerarse dentro de las facultades de los funcionarios encargados de su trámite, sin necesidad de autorización previa del tribunal. Decretado el embargo de dinero y saldos en cuentas, el órgano de ejecución enviará una orden de retención de las concretas cantidades que sean embargadas<sup>4</sup>.

3 En el caso del registro de vehículos, el tribunal accede a ellos en virtud de un convenio de la CAPJ que permite al juez entrar a la base de datos del Registro Civil y, en especial, al Registro Nacional de Vehículos Motorizados sin necesidad de conocer la patente del vehículo sino a través del RUT del deudor.

4 Mensaje N° 004 – 360 Art. 453. Embargo de dinero y

**La declaración de patrimonio.** En el Código del Trabajo el deber de colaboración y cooperación del ejecutado deriva del principio de buena fe procesal; de las facultades del juez dirigidas a impedir el fraude, la colusión y el abuso del derecho, y de su función cautelar para la identificación de los obligados y la singularización de su patrimonio. (arts. 429, 430 y 444 CT).

Este marco legal permitiría exigir del ejecutado transparentar su patrimonio ante el ejecutante y el órgano de ejecución. No obstante, la práctica de los jueces y litigantes en materia laboral no dan cuenta de su ejercicio.

**El rastreo electrónico y embargo on line.** El embargo *on line* es el bloqueo, por vía electrónica, de los bienes y derechos del deudor y de sus activos en instrumentos del sistema financiero. Exige la colaboración en la identificación del patrimonio del deudor y en la traba del embargo de los órganos depositarios de activos del deudor (registros, bancos e instituciones financieras), por lo que está

---

saldos en cuentas. Podrán embargarse las remuneraciones, honorarios, los depósitos bancarios y los saldos favorables que arrojen las cuentas de cualquier clase abiertas en entidades de crédito, ahorro o financieras siempre que, en razón del título ejecutivo, se determine una cantidad como límite máximo. De lo que exceda de ese límite podrá el ejecutado disponer libremente. Cuando se embargaren saldos en cuentas de cualquier clase abiertas en entidades de crédito, ahorro o financieras, el oficial de ejecución enviará a la entidad una orden de retención de las concretas cantidades que sean embargadas o indicando el límite máximo embargable a que se refiere este Código.

íntimamente ligado con el deber de colaboración de los terceros.

Debe implementarse el acceso a la información y el embargo *on line* de bienes y derechos del deudor así como de sus activos en instrumentos del sistema financiero, mediante la colaboración en la identificación del patrimonio del deudor y en la traba del embargo de los órganos de control (superintendencias, fiscalías, Ministerio Público), de quienes llevan los registros (notarios, conservadores y otros registros públicos y privados) y de los órganos depositarios de activos del deudor (bancos e instituciones financieras).

Es posible implementar administrativamente accesos remotos de los jueces a los registros (de vehículos, de propiedad, y otros) y eventualmente disponer *on line* las medidas cautelares o embargos que decreten.

## J. La función cautelar y las medidas de protección

El desarrollo de las medidas provisionales de protección en los países de Europa durante el desarrollo del proceso declarativo o en el mismo fallo, se establecen para proteger el cumplimiento del mismo, tienen fuerza ejecutoria inmediata y permiten el descubrimiento de activos del deudor.

Existen diversos tipos de medidas provisionales. Unas aseguran el futuro de la ejecución a través

de embargos preliminares o congelación de cuentas bancarias que pueden recaer sobre los bienes del deudor (Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Escocia, España, Finlandia, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Portugal, Suecia). Otras recaen sobre las personas mediante la limitación de sus actuaciones frente a los activos de su propiedad (Irlanda, Inglaterra), o que estas realicen o se abstengan de realizar ciertas acciones como salir del país.

En Chile, el juez de familia, admitida que sea la demanda, decretará de oficio o a petición de parte, las medidas cautelares que procedan, incluyendo la fijación de alimentos provisionales cuando corresponda. Luego de ello, citará a las partes a la audiencia<sup>5</sup>.

Al igual que en el juicio de alimentos, en Europa el procedimiento que se ha diseñado para las medidas provisionales de protección es sumario y usualmente no prevé audiencia con el deudor.

De la experiencia comparada resulta recomendable que en la etapa declarativa del juicio laboral, se identifique el patrimonio del demandado mediante cautelares, retenciones o mediante la declaración de patrimonio, se individualice con precisión al deudor y se haga efectivo el deber de colaboración del deudor y terceros. Para ello, el juez cuenta con el apoyo del principio de buena fe procesal y está premunido de las facultades

<sup>5</sup> Artículo 54-2. Ley 19.968.

que ofrece el Código del Trabajo dirigidas a impedir el fraude, la colusión y el abuso del derecho, así como de su función cautelar.

En virtud de las mismas normas, el juez y el acreedor pueden acceder, por ejemplo, a los registros de deudores.

Para la identificación de los obligados es pertinente la aplicación en la ejecución de los instrumentos previstos para el levantamiento del velo corporativo (art. 507 CT).

Se recomienda la incorporación de estos instrumentos en los programas de capacitación del poder judicial para su aplicación intensiva. (Elaboración de manuales, cursos de la Academia Judicial y otros.)

## **K. Extender los instrumentos de la cobranza previsional**

Hemos concluido que la cobranza previsional tiene mejores resultados que la laboral, y eso se debe en parte a que la ley especial que rige el cobro de estos créditos (Ley 17.322), dispone algunas medidas que facilitan la ejecución y que se deben extender al crédito laboral en lo pertinente. En algunos casos se proponen adecuaciones de las normas de cobranza previsional debido a la distinta naturaleza del crédito laboral y de sus titulares, y en ocasiones solo constituyen una inspiración para ciertas propuestas.

### **i. Títulos ejecutivos emanados de la Dirección del Trabajo**

El grupo de trabajo propone que las actuaciones de la administración del trabajo que den cuenta de un crédito laboral, incluidas las realizadas por los fiscalizadores o los funcionarios que ejercen la función de conciliación, tengan el carácter de título ejecutivo para su cobro. De esta forma, constatada que sea una deuda de remuneraciones, horas extras, vacaciones, gratificaciones, etc., se emitirá la respectiva resolución en forma mecanizada o electrónica avanzada, que contenga la deuda actualizada y las multas, resolución que tendrá mérito ejecutivo.

**ii. La facultad de la Dirección del Trabajo de revisar la contabilidad y documentación**

Los organismos previsionales públicos y privados extienden esta facultad incluso luego del término de los servicios (art. 17°). La extensión temporal de las facultades de investigación de la DT, luego de terminada la relación laboral, permitirá contar con información aportada por un órgano de la administración con competencias especiales.

**iii. Extender las garantías a las deudas laborales**

La ley 17.322 establece para las deudas previsionales:

- responsabilidad solidaria del arrendatario del empleador por las deudas previsionales (art. 19).
- las garantías de los contratistas a la empresa principal favorece a los créditos previsionales (art. 20)

**iv. El agente de cobranza debe consignar el crédito laboral en caso de negligencia** en el cobro. En materia previsional se impone esta medida a la institución de previsión o seguridad social. (art. 4 bis).

**v. Ampliación de la demanda ejecutiva** respecto de quienes resulten responsables del crédito por la aplicación de las normas dirigidas a identificar al deudor y a transparentar su patrimonio (ej. 444 y 507 del CT). En la ley 17.322 se admite

la ampliación de la demanda ejecutiva por créditos previsionales posteriores a la demanda (art. 5° bis).

**vi. Apremio (arresto) del empleador;** en caso que sea una persona jurídica el apremio se hará efectivo sobre las personas que lo representan. Resolución inapelable. (arts. 12°, 14° y 18° ley 17.322).

**vii. Penalización de la deuda laboral** Se aplicarán las penas del artículo 467 del Código Penal al que defraudare a otro en la sustancia, cantidad o calidad de las cosas o valores que le entregare en virtud de un contrato de trabajo (art. 13° ley 17.322).

**viii. Subrogación.** El artículo 25° bis de la ley 17.322 prevé una especie de subrogación *on line* mediante la retención de los créditos que tiene el deudor de cotizaciones previsionales en contra del Estado (ej. devolución de impuestos). Se propone su aplicación al cobro ejecutivo de otros créditos laborales y respecto de cualquier crédito fiscal y en forma automática.

**ix. Consignación previa** al derecho a recurrir y a oponerse a la ejecución, si el recurrente o incidentista es el ejecutado (art. 8°).

El Tribunal Constitucional ha declarado constitucional el art. 8° de la ley 17.322<sup>6</sup>.

6 TC Rol N° 1876-10

## L. El pago por subrogación y la compensación

El patrimonio del ejecutado está integrado por los créditos que tenga contra terceros, de forma tal que puede solucionarse la deuda por aquellos modos de extinguirse las obligaciones en los que participa un tercer acreedor del ejecutado.

### i. La subrogación:

En los países de Europa el cobro se notifica al tercero, y se espera que este declare sí paga o se opone. Si se opone, la oposición se resolverá por el órgano competente. El procedimiento termina con la recaudación efectiva del dinero, que en algunos países la realizan los organismos encargados de la ejecución (España, Suecia, Dinamarca), y en otros, el acreedor directamente. (Alemania, Austria, Francia).

Regulada en el Código Civil, esta forma de solucionar una deuda compromete e involucra a un tercero; un acreedor del ejecutado, y permite que por el solo ministerio de la ley y aun contra la voluntad del ejecutado, un acreedor de este último pague el crédito al ejecutante de mejor derecho en razón de un privilegio que generalmente favorecerá a los créditos laborales y previsionales objeto del juicio ejecutivo (Art. 1610 N<sup>os</sup> 1º y 3º CC). El tercero debe ser notificado para que efectúe el pago al órgano de ejecución, asumiendo un rol de agente retenedor a favor del ejecutante.

Lo mismo ocurre respecto de aquellos que se hallan obligados solidaria o subsidiariamente con

el ejecutado, lo que también es frecuente en materia laboral y previsional (art. 183-B del CT).

Finalmente, en nuestro medio opera con relativa eficacia la retención de los créditos que tenga el deudor de cotizaciones previsionales en contra del Estado (ej. devolución de impuestos) –prevista en el artículo 25° bis de la ley 17.322–, y constituye además una especie de embargo *on line* o apremio automático.

### ii. La compensación

Definida como un modo de extinguir las obligaciones, la compensación opera cuando dos personas son deudoras recíprocas, una de otra, de forma tal que sus créditos se extinguen hasta la concurrencia de sus valores. Opera por el solo ministerio de la ley y aun sin conocimiento de los deudores si ambas deudas son de dinero, líquidas y actualmente exigibles (Art. 1656 CC) <sup>7</sup>.

7 En EE.UU. la ejecución administrativa opera por la conexión entre la base de datos de deudores con fallos pendientes y el Treasury Department. La cobranza se realiza deduciendo la deuda al gobierno federal de los pagos mediante la compensación de las mismas, u obteniendo la información de quienes reciben pagos federales. La cobranza, de relativa eficacia, opera sobre la base de comparar los nombres y números de identificación de impuestos de los deudores con aquellas personas que reciben pagos federales, deduciéndose la deuda de los pagos.

## M. Extender la responsabilidad en caso de sucesión de empresas y grupos de empresas

**En EE.UU.** es posible *perforar el velo corporativo* y comprometer la responsabilidad personal de los directores<sup>8</sup>. También **en Canadá**, los directores de una empresa son responsables personalmente, hasta por una cuantía de remuneraciones debidas a un trabajador. **En Francia**, si se devela una empresa ficticia, una confusión de patrimonios o responsabilidad empresarial en la insolvencia, la responsabilidad patrimonial se extiende a todos los sujetos comprometidos. Así las deudas se pagan mediante el activo empresarial o mediante los bienes propios del empresario que haya sido condenado.

Diversos países imponen la responsabilidad solidaria entre las empresas en casos de cambio de titularidad de las mismas.

En casos de sucesión de la empresa, se propone establecer la responsabilidad solidaria entre el nuevo empleador y el reemplazado, al igual que en los casos de empresas integradas por pluralidad de sujetos, para que la solidaridad opere entre todos ellos. Tal responsabilidad podrá ser impuesta tanto en el juicio declarativo como en la etapa ejecutiva. Constituye una herramienta que evita el ocultamiento de bienes y que favorece la transparencia patrimonial del deudor, evitando tercerías promovidas por el mismo acreedor ejecutado.

8 Ej., NY BCL § 630.

## N Otras medidas dirigidas a garantizar la solución de los créditos laborales

### i. Adoptar un sistema de garantía salarial.

Tanto en la OIT<sup>9</sup> como la Unión Europea<sup>10</sup> se ha promovido la adopción de sistemas de garantía para enfrentar la insolvencia del empresario. Así, desde los años 80, los ordenamientos jurídicos complementan la protección de los créditos laborales otorgada por la preferencia, con modelos de garantía.

La insolvencia del empleador en el sistema de garantía salarial es una contingencia cubierta por un seguro. La prestación consiste en el pago del crédito del trabajador y su financiamiento se hará con cargo a una cotización de cargo de los empleadores.

Su aplicación es complementaria a la preferencia del crédito, una vez agotados la vía ejecutiva y los procedimientos concursales.

La institución de garantía paga directamente al trabajador su crédito y se subroga en el derecho y en la preferencia de este para obtener el reembolso de lo pagado en el patrimonio del empleador.

9 El Convenio N° 173 de 1992, sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, revisa las disposiciones del Convenio N° 95 ampliando las formas de protección de los créditos laborales a las instituciones de garantía salarial.

10 La Directiva 80/987/CEE del Consejo, establece normas para la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario para garantizar el pago de sus créditos.

Al igual que en el régimen de preferencia, las prestaciones del sistema de garantías (remuneraciones, cotizaciones previsionales y las indemnizaciones por término de contrato) reconocen límites en el tipo de retribuciones garantizadas, su monto y la extensión temporal de la protección, todo lo cual dependerá de la cobertura ofrecida y de la modalidad de financiamiento que se adopte.

## ii. Mejorar la preferencia del crédito laboral en caso de insolvencia o quiebra.

En Francia<sup>11</sup> se ha establecido un “superprivilegio” que favorece las remuneraciones de los 60 últimos días, las indemnizaciones y comisiones adeudadas. Se paga antes de cualquier crédito incluidos los gastos de la quiebra y las pensiones alimenticias.

Nuestro sistema procesal utiliza la clásica institución de la prelación de créditos como herramienta para garantizar el pago de lo debido a los trabajadores, declarada que sea la deuda por un tribunal.

El privilegio establecido en el art. 2472 CC permite que las deudas laborales sean pagadas antes y con preferencia a otros créditos. Ello no exime al trabajador de perseguir judicialmente la declaración de terminación del contrato de trabajo en caso de

quiebra, y la posterior verificación de su crédito en el procedimiento respectivo.

Debe mejorarse la posición del crédito laboral en el art. 2472 del CC y establecerse un privilegio especialísimo para que estas deudas sean pagadas sobre todos los demás acreedores, a las que no le serán oponibles garantías reales, privilegios de mejor derecho, ni actos o contratos que lo dejen sin efecto.

Los topes en la preferencia de las indemnizaciones (IAS) se fundamenta en el derecho de los demás acreedores y favorecen montos bastantes escasos. Las IAS gozan de privilegio limitado en su base de cálculo (a 3 IMM), y en su extensión (10 años). Se propone eliminar el tope, y mantener la limitación en su base de cálculo (3IMM), solo respecto de otros créditos laborales, sin que opere este tope respecto de créditos de otra naturaleza.

## iii. Otras medidas.

Destacan en la legislación norteamericana sobre la materia la **supervisión de la cobranza** donde interviene la administración supervisando el cobro y monitoreando el plan de pago<sup>12</sup>; **la publicación de un registro de deudores y de sus bienes**; **la limitación de contratación con el Estado** y **la cancelación de licencias**.

También se establecen **garantías reales** sobre bienes, propiedades o ingresos para garantizar el pago de las obligaciones laborales (*mechanics' liens*, *wage liens*) o el depósito de garantía líquida de un porcentaje de los salarios como requisito para obtener patente comercial (*wage bonds*).

11 El propio empresario debe realizar un inventario de bienes sobre tercerías, acreedores, deudas pendientes, contratos laborales y juicios en curso. Es controlado por el comisario de cuentas o experto contable, nombrados por el juez encargado del proceso. En su defecto el tribunal nombra a un ujier, a un notario o a un martillero judicial para que investigue a partir de documentos y libros de cuentas facilitados por el deudor o terceros involucrados.

12 (FLSA § 216 (c))FRCP, Rule 69(a)



## BIBLIOGRAFÍA:

- Toledo Filho, Manoel Carlos. Embargo on line: la tecnología al servicio de la justicia. *Revista Derecho Laboral*, Tomo L, N° 225, FCU, 2007.
- Díaz Urtubia, Paola Cecilia. La ejecución de las sentencias laborales: Bases para una discusión. *Revista SChDTSS*.
- Dirección del Trabajo. Los créditos laborales y previsionales: cómo mejorar su eficacia. Diseño de un sistema de garantía. Departamento de Estudios. 2003.
- Echeverría Herrera, Alfredo. El sigilo bancario. Acceso a la información bancaria para fines tributarios. En [http://www.sii.cl/aprenda\\_sobre\\_impuestos/estudios/sigilo\\_bancario.htm](http://www.sii.cl/aprenda_sobre_impuestos/estudios/sigilo_bancario.htm)
- Merle des Isles, Inés. Modelo ejecución laboral de Francia. Experiencia francesa en materia de cobranza laboral y previsional. Centro de Estudios de Justicia de las Américas. Exposición al grupo de trabajo.
- Pérez Ragone, Álvaro - Silva Álvarez, Óscar. El imperativo de transparencia patrimonial del deudor como requisito funcional para una ejecución civil eficiente. *Revista Ius et Praxis* - Año 15 - N° 2 pgs. 79 y ss.
- Peyrano, Jorge W. El principio de cooperación procesal. [www.elateneo.org/documents](http://www.elateneo.org/documents)
- Reyes, Natalie. *La Ejecución de Sentencias Civiles en Europa*. CEJA/GIZ. 2013.
- Reyes, Natalie. *Sistema de Ejecución Laboral y Previsional en Estados Unidos*. Centro de Estudios de Justicia de las Américas, CEJA. Presentación al grupo de trabajo.
- Villadiego Burbano Carolina. *Tratados, jurisprudencia y doctrina internacional sobre ejecución y reforma al cobro judicial en Costa Rica*. Centro de Estudios de Justicia de las Américas.
- Villadiego Burbano, Carolina. "Estudio Comparativo: Cobranzas de deudas y procedimientos de ejecución en Europa". Publicado en Centro de Estudios de Justicia de las Américas - CEJA. Disponible en: <http://bcn.cl/7gxm> (Abril, 2012).



INSTITUTO DE ESTUDIOS JUDICIALES  
HERNÁN CORREA DE LA CERDA



Oficina Internacional del Trabajo



ASOCIACIÓN GREMIAL DE ABOGADOS  
LABORALISTAS DE CHILE