



PODER JUDICIAL
R E P U B L I C A D E C H I L E

CORTE SUPREMA
CORPORACIÓN ADMINISTRATIVA PODER JUDICIAL

MANUAL DE ESTUDIO
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO

INDICE

Introducción	5
---------------------	----------

Capítulo I Generalidades

1.- Constitución y derechos fundamentales	9
2.- El concepto de Gobierno, órganos y funciones del Estado	15
3.- Estado de Derecho	17
4.- Los poderes del Estado	19

Capítulo II Estructura de los Juzgados Laborales

1.- El Comité de Jueces	33
2.- Juez Presidente	34
3.- Administrador de Tribunal	36
4.- Unidades Administrativas	38

Capítulo III
Aspectos Administrativos
en los Juzgados Laborales

1.- Generalidades	40
2.- Principios generales	40
3.- Administración del personal	43
4.- Uso de medios tecnológicos	44
5.- Atención de público	47
6.- Tramitación	48
7.- Audiencias	50
8.- Notificaciones	53
9.- De los Ministros Visitadores	54

Capítulo IV
Consideraciones generales
del derecho del trabajo

1.- Generalidades	55
2.- Principios del derecho del trabajo	56
3.- Contenido del Código del Trabajo	58

Capítulo V
Competencia de los Juzgados Laborales 60

Capítulo VI
Del Procedimiento aplicable
en los Juzgados Laborales

1.- Generalidades	65
1.1.- Principios del procedimiento	65
1.2.- Reglas generales	73
2.- Procedimiento ordinario ante los Juzgados Laborales	81
3.- Procedimiento de cumplimiento de la sentencia y de la ejecución de los títulos ejecutivos laborales	101
4.- Procedimiento de tutela laboral	108
5.- Procedimiento monitorio	116
6.- Procedimiento de reclamación de multas y resoluciones administrativas	118

Introducción

El pasado 30 de mayo de 2005 fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 20.022 que crea los nuevos Tribunales Laborales y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, encargados de conocer los asuntos de que trata el Código del Trabajo, reformado, a su vez, por la Ley N°20.087 publicada en el Diario Oficial de fecha 3 de enero del 2006, en lo relativo al nuevo procedimiento aplicable a la judicatura laboral.

Estos juzgados forman parte del Poder Judicial y tienen la estructura, organización y competencia que la propia ley establece, rigiéndose en lo no previsto en ella, por las disposiciones del Código Orgánico de Tribunales y las leyes que lo complementan.

Cada Juzgado Laboral dispone de un determinado número de jueces, quienes, no obstante, no actúan como tribunal colegiado, sino que cada juez ejerce unipersonalmente la potestad jurisdiccional respecto de los asuntos que las leyes encomiendan a los mencionados juzgados.

La misma ley ha suprimido los actuales Juzgados de Letras del Trabajo, cuya competencia será absorbida íntegramente por los nuevos Juzgados Laborales. En aquellas comunas que carezcan de Juzgados Laborales, la competencia para conocer de sus asuntos se radica en los Juzgados de Letras con competencia en lo Civil, los que aplicarán los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo.

La ley, tal como sostiene el Mensaje Presidencial que le dio inicio a su tramitación legislativa, procura hacerse cargo de que todos los trabajadores tengan acceso a una justicia laboral eficiente y expedita. Ya que la plena vigencia de los derechos laborales requiere como condición necesaria, no sólo un reconocimiento normativo sino que también, y ante todo, de mecanismos de tutela jurisdiccional idóneos y eficaces. Es en el marco democrático donde se van construyendo garantías efectivas de una mejor protección de los derechos laborales.

La modernización de la judicatura laboral y previsional está sustentada, según cuanto indica el Mensaje Presidencial, en el consenso

alcanzado en el Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional, y apunta a los siguientes objetivos: brindar un mejor acceso a la justicia; posibilitar la efectividad del derecho sustantivo; asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales; agilización de los juicios del trabajo; modernización del sistema procesal laboral; configuración del proceso laboral como un instrumento de pacificación social; potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral; y, diseñar un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales en el seno de las relaciones laborales.

Es por lo expuesto que la reforma ha implicado no sólo la creación de nuevos tribunales, sino también el establecimiento de nuevos procedimientos aplicables al conocimiento de los asuntos de competencia de los Juzgados Laborales, cuyos principios formativos son oralidad, publicidad, concentración, intermediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe y gratuidad.

Cabe agregar que el proceso de implementación de esta reforma comenzará a regir en las diversas regiones del territorio nacional, con la gradualidad que a continuación se señala:

- En las regiones III y XII la ley empezará a regir el 31 de marzo de 2008;
- En las regiones I, IV, V y XIV la ley empezará a regir el 31 de octubre de 2008;
- En las regiones II, VI, VII y VIII la ley empezará regir el 30 de abril de 2009;
- En la Región Metropolitana la ley empezará regir el 31 de agosto de 2009, y
- En las regiones IX, X, XI y XV la ley empezará regir el 30 de octubre de 2009."

Por otra parte, la Ley establece un proceso de transición desde los Juzgados Letras del Trabajo hacia los nuevos Juzgados Laborales, en el cual se incluye a los empleados de secretaría de aquellos tribunales y a los receptores judiciales.

El proceso de transición contempla, en uno y otro caso, la aplicación por la Corporación Administrativa del Poder Judicial de un examen sobre materias relacionadas con la presente ley a todos los empleados que se verán afectados por ella, cuyos resultados serán oportunamente informados a la Corte de Apelaciones respectiva.

El presente “Manual Examen Habilitante para Juzgados de Letras del Trabajo” tiene por propósito allanar el camino en la transición desde nuestro actual sistema de administración de justicia en asuntos laborales hacia los nuevos tribunales competentes en la materia.

Al efecto, se ha creído conveniente estructurar el mencionado manual en diversos capítulos, a lo largo de los cuales se consideran aspectos elementales de nuestra organización estatal, así como de los derechos fundamentales de las personas; principales instituciones del derecho del trabajo, una breve descripción del contenido del Código del Trabajo, a lo cual sigue una consideración específica a la estructura, órganos, funciones y procedimientos administrativos y jurisdiccionales de los nuevos Juzgados Laborales.

El texto se estructura de un capítulo primero relativo a generalidades, tales como la Constitución y derechos fundamentales, el concepto de Gobierno, los órganos y las funciones del Estado, el concepto de Estado de Derecho y sus poderes: legislativo, ejecutivo y judicial.

El capítulo segundo revisa la nueva estructura de los Juzgados Laborales, mientras el tercero pasa revista a los procesos administrativos que se registran en ellos, a partir de lo preceptuado en la Acta 91-2007 dictada por la Excelentísima Corte Suprema.

El capítulo cuarto por su parte, trata los principios del derecho del trabajo, y enumera los principales contenidos del Código del Trabajo, entre los cuales se encuentra la jurisdicción laboral, que se aborda en el capítulo quinto, con las materias que serán de competencia de los Juzgados Laborales, y finalmente, en el capítulo sexto que considera los procedimientos aplicables en los nuevos Juzgados Laborales. A las necesarias generalidades sigue el tratamiento en mayor detalle de aquéllos: ordinario, de cumplimiento de la sentencia y de ejecución de los títulos ejecutivos laborales, de tutela laboral, monitorio y de reclamación. A ellos se suman las normas sobre cobro previstas para los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, ya que en las localidades donde no exista un tribunal de éstos competente para conocer del asunto, lo será el Juzgado Laboral y, en su defecto, el Juzgado de Letras en lo Civil, según lo antes dicho.

Para facilitar el estudio, en el capítulo sexto, se ha incorporado a cada subtítulo, la o las normas del Código del Trabajo que corresponden, lo cual permitirá hacer su adecuado seguimiento y relación con dicho cuerpo legal.

Se hace presente que el contenido del presente manual puede experimentar variaciones, ya que actualmente se encuentra en discusión legislativa (BOLETÍN N° 4.814-13), las modificaciones al Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral. A la fecha de edición de este manual, se encuentra en segundo trámite constitucional, y por tanto las modificaciones incorporadas, corresponden al segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, y en consecuencia, pueden no corresponder al texto que se promulgue en definitiva respecto de dicho proyecto de ley.

La primera edición del texto de este documento fue preparada por los profesionales de la Corporación Administrativa del Poder Judicial: Daniel Alvarez, Alberto Cerda y Claudio Ruiz, mientras que la segunda edición, ha sido preparada por Claudio Valdivia, todos profesionales de la Corporación Administrativa del Poder Judicial. Las observaciones pueden ser dirigidas a cualquiera de ellos, a la cuenta de correo electrónico cvaldivia@pjud.cl o a las dependencias de la mencionada Corporación, Huérfanos 1409, Piso 19, Santiago.

Capítulo I Generalidades

1.- Constitución y Derechos Fundamentales

En la Constitución Política de 1980 se consagran una serie de disposiciones que tienen por objeto esencial asegurar a todas las personas ciertos y determinados derechos y garantías fundamentales. La consagración constitucional de estos derechos y garantías tiene por objeto darles una mayor difusión y socialización, garantizar su ejercicio en forma adecuada y la posibilidad de reglamentarla debidamente.

Estos derechos no son sólo aquéllos que están expresamente enumerados en el texto de la Constitución, ya la misma se encarga de señalar que cualquier otro derecho esencial que emane de la naturaleza humana es objeto de protección, debiendo los órganos estatales promoverlos, garantizarlos y respetarlos. Este mismo deber de los órganos estatales se establece respecto de los derechos asegurados por los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, los que en conjunto con las normas de la propia Constitución se entiende que conforman un bloque constitucional de derechos humanos. Se hallan en tal situación el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales de Naciones Unidas, como asimismo el Pacto Interamericano de Derechos Humanos de San José de Costa Rica, incorporados al derecho positivo chileno, entre otros.

Finalmente, en el artículo 19 número 26, el texto constitucional consagra una garantía general respecto de los derechos relativa a “La seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio”.

Los derechos fundamentales no son sólo los derechos establecidos en el artículo 19 de la Constitución, sino que a ellos deben agregarse los consagrados por los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentran vigentes.

El catálogo de derechos que reconoce la Constitución pueden ser clasificados como: derechos civiles, políticos, y económicos, sociales y culturales.

La Constitución contempla un verdadero catálogo de derechos asegurados, los que de conformidad con la clasificación de los instrumentos internacionales sobre derechos humanos pueden ser calificados de:

a. Derechos Civiles

La Constitución asegura expresamente el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona; se proscribe todo apremio ilegítimo, considerando como tal toda coacción física o psíquica. Adicionalmente, la Constitución expresa que toca a la ley proteger la vida del que está por nacer.

De igual modo, la Constitución consagra el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia. La infracción de este derecho a través de un medio de comunicación social constituye delito. Esta protección de la vida privada se complementa con el derecho a la inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada, salvo en los casos y formas determinadas por la ley.

Se asegura también el derecho a la libertad de conciencia y la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, las buenas costumbres o al orden público.

Igualmente, la Carta Fundamental reconoce el derecho a la libertad personal y a la seguridad individual, la libre residencia, circulación y entrada o salida del país, en las condiciones establecidas por la ley, y además una indemnización por error judicial, que cubre los perjuicios patrimoniales y morales que haya sufrido el procesado o condenado por resolución o sentencia injustificadamente errónea o arbitraria, declarada así por resolución de la Corte Suprema de Justicia.

Asimismo, la Constitución establece los principios del debido proceso: el derecho a defensa, la legalidad del tribunal, el juicio previo, la irretroactividad de la ley penal y la tipicidad de los delitos, proscribiendo la existencia de leyes penales en blanco.

Se aseguran también el derecho a la libertad de emitir opinión y la de informar sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin

Son derechos civiles el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, la vida privada y la honra de la persona y de su familia, la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, la libertad de conciencia y de culto, la libertad personal y seguridad individual, la libertad de expresión, derecho de reunión, la libertad de trabajo, la libertad de desarrollar cualquier actividad económica, la libertad de enseñanza, el derecho de propiedad, y la igualdad, entendida en sus tres formas: igualdad ante la ley, igualdad ante las cargas públicas e igualdad ante los cargos públicos.

perjuicio de responder por los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio del derecho. Se prohíbe el monopolio estatal sobre los medios de comunicación social y se establece el derecho a rectificación gratuita para las personas injustamente aludidas en el correspondiente medio de comunicación social.

También se contempla el derecho de reunión pacífica sin permiso previo y sin armas, como asimismo el derecho de asociación sin permiso previo.

Sólo para gozar de personalidad jurídica se requiere constituirse en conformidad con la ley. La Constitución garantiza que nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación.

Se asegura la libertad de trabajo, el derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución, prohibiéndose cualquier discriminación que no se base en la capacidad e idoneidad personal. Con todo, en determinadas circunstancias, la ley puede exigir nacionalidad chilena y límites de edad.

Se garantiza el derecho a desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que las regulan. El Estado podrá desarrollar actividades empresariales o participar en ellas sólo si una ley aprobada por mayoría absoluta de los diputados y senadores en ejercicio lo autoriza.

La Constitución asegura la libertad de enseñanza. Ella comprende: 1) la facultad de abrir, organizar y mantener establecimientos educacionales, y 2) el derecho de los padres a escoger el establecimiento de enseñanza para sus hijos. La enseñanza reconocida oficialmente no puede orientarse ni propagar tendencia política partidista alguna. Las limitaciones a la libertad de enseñanza están dadas por la moral, las buenas costumbres y la seguridad nacional.

La Constitución reconoce el derecho a la propiedad en sus diversas especies sobre toda clase de bienes corporales o incorporales. Sólo la ley determina el modo de adquirir, usar y gozar de la propiedad y disponer de ella, como asimismo las limitaciones y obligaciones que derivan de su función social. Esta función social comprende *“cuanto exijan los intereses*

generales de la Nación, la seguridad nacional, la utilidad y salubridad públicas y la conservación del patrimonio ambiental". El titular de la propiedad sólo puede ser privado de ella o de algunos de los atributos o facultades esenciales del dominio por una ley general o especial que autorice la expropiación por causa de utilidad pública o interés nacional, calificada por el legislador. El expropiado tiene, por cierto, derecho a indemnización por el daño patrimonial efectivamente causado.

Prosigue la Constitución reconociendo el derecho de propiedad intelectual e industrial, el que, a diferencia de lo que ocurre con la propiedad común, es por su propia naturaleza de carácter temporal.

Con relación a las igualdades que forman parte también de los derechos civiles y políticos, la Constitución asegura las siguientes:

- La igualdad ante la ley. Ni la ley, ni autoridad alguna pueden establecer diferencias arbitrarias, es decir, diferencias no fundadas racionalmente o injustas.
- La igual repartición de los tributos en proporción a las rentas o en la progresión o forma que fije la ley, y la igual repartición de las demás cargas públicas, la no discriminación arbitraria en el trato que deben dar el Estado y sus organismos en materia económica, como, así mismo, la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos.
- La igualdad en la admisión a todas las funciones públicas, sin otros requisitos que los que impongan la Constitución y las leyes.

b. Derechos Políticos

La Constitución señala que son ciudadanos los chilenos que hayan cumplido dieciocho años de edad y que no hayan sido condenados a pena aflictiva.

La calidad de ciudadano otorga los derechos de sufragio y de optar a cargos de elección popular, como asimismo, el derecho a organizar partidos políticos.

En general se considera como derecho político el derecho de sufragio como una manifestación clara del pueblo en la elección de sus autoridades y, de tal manera, ejercer en forma directa o indirecta el control de dichos representantes.

Finalmente, los ciudadanos tienen derecho a participar en la aprobación o rechazo de reformas constitucionales bajo los supuestos establecidos en la propia Carta Fundamental.

c. Derechos Económicos, Sociales y Culturales

La Carta de 1980 no establece disposiciones relativas a un nivel de vida digno o adecuado como un derecho de las personas. Sólo en el artículo 1° sostiene que “el Estado debe contribuir a crear condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización material y espiritual posible”. Tampoco se menciona a propósito del derecho al trabajo, ocasión en que sólo se reconoce “la libre elección del trabajo con una justa retribución”. No obstante lo anterior, de acuerdo al mandato del propio artículo 5 inciso final, es posible sostener que nuestro ordenamiento jurídico contempla en forma clara estos derechos denominados económicos, sociales y culturales a través de la ratificación de tratados internacionales de derechos humanos, como el Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales de Naciones Unidas, entre otros.

El derecho a sindicación se asegura en los casos y en la forma que la ley señala; la afiliación sindical será siempre voluntaria; estas organizaciones sindicales adquieren personalidad jurídica por el solo registro de sus estatutos en las formas que señala la ley.

Lo que debía ser el derecho a un nivel de vida digno tiene como subcomponentes, entre otros, el derecho a la salud, a un medio ambiente sano, a la seguridad social y a la educación.

El derecho a la protección de la salud está asegurado constitucionalmente, al sostener que “El Estado protege el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación del individuo”. Es deber preferente del Estado “garantizar la ejecución de las acciones de salud, sea que se presten a través de instituciones públicas o privadas. Cada persona tendrá el derecho a elegir el sistema de salud al que debe acogerse, sea éste estatal o privado”.

A pesar de no tener una protección genérica respecto de derechos económicos, sociales y culturales como ocurre en otras constituciones, a través de la cláusula del inciso final del artículo 5 es posible inferir que nuestro ordenamiento jurídico reconoce y ampara dichos derechos, a partir de los instrumentos internacionales que los amparan y garantizan.

La Constitución consagra también el derecho a la seguridad social, estando la acción del Estado dirigida a garantizar a todos los habitantes el goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas.

También se reconoce por el constituyente el derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación, constituyendo un “*deber del Estado velar para que este derecho no sea afectado y tutelar la preservación de la naturaleza*”. La ley puede establecer restricciones a ciertas libertades y derechos para proteger el medio ambiente.

Entre los derechos culturales se consagra el derecho a la educación; se asegura el derecho preferente de los padres de educar a sus hijos. La educación básica y media son obligatorias, debiendo el Estado financiar un sistema gratuito con tal objeto, destinado a asegurar el acceso a ella de toda la población. Además, la Constitución sostiene que corresponde al Estado “*fomentar el desarrollo de la educación en todos sus niveles; estimular la investigación científica y tecnológica, la creación artística y la protección e incremento del patrimonio cultural de la Nación*”.

d. Garantías Constitucionales

Un simple listado de derechos establecidos en el texto de la Constitución, por muy completo que éste sea, no serviría de mucho si no se consignaran los recursos o medios idóneos que permitan a las personas recurrir a un órgano jurisdiccional objetivo e imparcial cuando los derechos fundamentales sean amenazados, perturbados o conculcados por acto de autoridad o de particulares, para que éste restablezca el imperio del derecho.

La Constitución contempla un sistema de protección de los derechos a través de los recursos de reclamación por pérdida de la nacionalidad, el recurso de protección y el recurso de amparo; además se contemplan órganos que ejercen jurisdicción constitucional, en que toman parte el Tribunal Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y la Contraloría General de la República.

Las restricciones que el constituyente impone al ejercicio de la soberanía, al obligarle al respeto y promoción de los derechos previstos en

Con el fin de garantizar el respeto de los derechos fundamentales asegurados por el texto constitucional, se establecen las denominadas acciones constitucionales que tienen como objetivo amparar a nivel jurisdiccional los derechos garantizados en la Constitución. Entre estas acciones constitucionales destacan la acción de protección, el recurso de reclamación por pérdida de la nacionalidad, y el recurso de amparo.

ella y en demás instrumentos internacionales sobre derechos humanos, también constituyen un valioso resguardo para los derechos fundamentales.

2.- El concepto de Gobierno, los órganos y funciones del Estado

El gobierno constituye la conducción política general del Estado; es el ejercicio del poder supremo que reside en el Estado. En un sentido más restringido, la expresión gobierno se utiliza para identificar sólo al órgano y a la función ejecutiva. Ello también ocurre en nuestra Constitución Política, que cuando se refiere al órgano y a la función ejecutiva, la identifica con el nombre de gobierno.

Como el Estado es una persona jurídica, necesita de la voluntad e inteligencia de personas humanas que impulsen y concreten dicho poder gubernamental. Estas personas que ejercen parte del poder o potestad del Estado se denominan órganos del Estado. Ejemplos de ellos son el Presidente de la República, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, etc.

El gobierno, en sentido amplio, ejerce, a su vez, diversas actividades para cumplir los fines del Estado. Son las denominadas funciones del Estado. Clásicamente, se utiliza el concepto de separación de poderes, pero como el poder estatal es sólo uno, resulta más apropiado hablar de funciones. Entre nosotros las funciones del Estados son tres: i) la función legislativa; ii) la función ejecutiva; y, iii) la función jurisdiccional.

El objetivo fundamental de la distinción de funciones es evitar la arbitrariedad y el abuso en el ejercicio del poder concentrado en un solo órgano o institución. La separación o distribución de funciones en órganos distintos garantiza de mejor manera la libertad y el ejercicio de sus derechos por las personas. Esto es considerado universalmente como base de una convivencia social libre y democrática. A continuación, revisaremos brevemente la estructura de poder del Estado.

Con el objeto de evitar la arbitrariedad y el abuso se contempla la separación de funciones del estado en función ejecutiva, legislativa y jurisdiccional, cada una radicada en un órgano distinto del Estado.

La Función Legislativa

Tiene el cometido de la creación, modificación o supresión de normas generales, abstractas, permanentes y obligatorias que regulan la conducta de los miembros de toda la sociedad política o Estado, sea en su calidad de gobernantes o de gobernados, como así mismo las relaciones existentes entre unos y otros.

En nuestro sistema político, el órgano legislativo es el Congreso Nacional, quien junto a las facultades específicas del Presidente de la República, desarrolla el debate legislativo que conduce a la aprobación de las leyes de la República.

El Congreso Nacional es bicameral, pues consta de la Cámara de Diputados y del Senado.

La Función Ejecutiva

La función ejecutiva tiene por objeto poner en ejecución las leyes aprobadas en el Parlamento. La función ejecutiva puede subdividirse en una función administrativa, mediante la cual se desarrollan los fines específicos del Estado subordinados a la ley en forma corriente (actividad de los ministerios, servicios públicos, intendencias, gobernaciones, empresas del Estado, etc.), y una función política, que tiene por objeto dirigir al conjunto de la sociedad por el camino que permita satisfacer en mejor forma sus fines específicos, tomando decisiones ante situaciones nuevas que no están reguladas por la ley (envío o no de un determinado proyecto de ley al Congreso; a quiénes nombrar Ministros de Estado; qué tratados internacionales negociar; qué intercambios comerciales o económicos con otros Estados concretar, etc.).

Para el desarrollo de sus funciones específicas el órgano ejecutivo dispone de la potestad reglamentaria, en virtud de la cual puede dictar reglamentos, decretos e instrucciones que deben ser cumplidos por la administración y los particulares.

La función legislativa está radicada en el Congreso Nacional, congreso bicameral que, en conjunto con el Presidente de la República, desarrolla el debate legislativo que tiene como consecución la aprobación de las leyes de la República..

La función ejecutiva está radicada en el gobierno, el que debe poner en ejecución las leyes emanadas del Congreso Nacional. Se subdivide en función administrativa y función política.

La Función Jurisdiccional

Esta función tiene por finalidad conocer, resolver y hacer ejecutar lo juzgado. Así, a los tribunales, que son los órganos que ejercen la función jurisdiccional, les corresponde conocer de las causas civiles y criminales, resolverlas adecuadamente de acuerdo a derecho y finalmente hacer ejecutar lo juzgado, lo que tiene efectos relativos, esto es, sólo aplicables para el caso particular y no para la generalidad de casos similares.

La necesidad de tribunales autónomos del Gobierno y del Congreso es un principio básico del Estado de Derecho, para que éstos puedan dictar sus fallos o sentencias con plena imparcialidad, libertad y justicia. De otra forma, los jueces estarían sujetos a las coacciones, amenazas e influencias políticas.

Los tribunales de justicia se encuentran distribuidos en todo el territorio del Estado y ejercen sus atribuciones y competencias dentro de los límites territoriales que les corresponden según la Constitución y las leyes. Los distintos tribunales se encuentran coordinados entre sí y subordinados a sus respectivas instancias superiores. Existe un tribunal central y superior, la Corte Suprema, que, entre otras funciones, vela por la recta administración de la justicia y la unificación de la jurisprudencia.

La función jurisdiccional está radicada en los tribunales de justicia a quienes les corresponde conocer de las causas civiles y criminales, resolverlas y hacer ejecutar lo juzgado para el caso particular.

3.- Estado de Derecho

El concepto de Estado de Derecho implica un Estado sometido al ordenamiento jurídico, lo que constituye entre otras cosas, expresión de que la administración pública se encuentra sometida en forma estricta al dominio de la ley como la expresión más auténtica de la voluntad soberana. Además, implica que el poder estatal se encuentra distribuido en órganos y funciones diferenciadas, que existen los suficientes controles y responsabilidad de las autoridades estatales y una efectiva garantía y vigencia de los Derechos Humanos.

Para que un Estado sea efectivamente un Estado de Derecho es necesario que reúna los siguientes atributos o características esenciales:

Imperio de la Ley. Esto implica un ordenamiento jurídico racional y justo que sea expresión de la voluntad popular, al que se someten por igual gobernantes y gobernados.

A su vez, el sistema jurídico que regula la sociedad tiene que ser expresión auténtica del pueblo, manifestada por el órgano constituyente o legislativo elegido libremente por él en elecciones donde la ciudadanía se pronuncie de manera informada, libre y sin temor a represalias.

Distribución del Poder Estatal en órganos diferenciados. El poder estatal se encuentra distribuido en distintos órganos y funciones que desarrollan su tarea con suficiente autoridad e independencia. Ello implica la existencia de órganos ejecutivos, legislativos, judiciales, de control, entre otros, que desarrollan sus funciones específicas y que pueden evitar que los otros abusen del poder o realicen actos arbitrarios.

Legalidad de la Administración y responsabilidad de las autoridades. Los funcionarios de la administración no pueden hacer más que lo que la ley los autoriza. Las actuaciones arbitrarias o discriminatorias son sancionadas por los tribunales. Toda autoridad es responsable por los actos que realice contrarios al ordenamiento jurídico (responsabilidad penal, civil, administrativa y política). De esta manera, es indispensable el ejercicio libre y responsable del derecho a la crítica política hacia los gobernantes y sus actuaciones como tales, la garantía efectiva de la libertad de opinión y del derecho a la información, como asimismo de la publicidad y transparencia de los actos gubernamentales, legislativos y judiciales.

Respeto y garantía efectiva de los Derechos Humanos. En un Estado de Derecho, el ordenamiento jurídico reconoce, ampara y promueve los derechos humanos, estableciendo mecanismos o medios jurídicos eficaces.

El concepto de Estado de Derecho implica que todo el engranaje de poder debe estar sometido estrictamente al gobierno de las leyes. Las cuatro características del estado de derecho son imperio de la ley, distribución del poder o funciones estatales en órganos diferenciados, legalidad de la administración y responsabilidad de las autoridades y respeto de los derechos fundamentales.

4.- Los poderes del Estado

4.1.- El Presidente de la República

El régimen actualmente vigente se acerca a un neo presidencialismo democrático puro. Este se caracteriza por ser un régimen representativo de separación estricta de poderes, donde el Ejecutivo monista, dirigido por un Presidente de la República elegido por la ciudadanía, desarrolla funciones de Jefe de Estado y de Gobierno simultáneamente, es el Jefe Supremo de las Fuerzas Armadas, y además tiene importantes funciones colegisladoras y de nombramiento de los magistrados de los tribunales ordinarios de justicia.

Para ser elegido Presidente de la República se requiere haber nacido dentro del territorio nacional, tener cumplidos 35 años de edad, no haber sido condenado a pena aflictiva y estar inscrito en los registros electorales. El sistema electoral para elegir al Jefe de Estado es un sistema mayoritario uninominal a dos vueltas, que exige una segunda elección entre los dos candidatos más votados en la primera elección, si en ésta ninguno de los candidatos obtiene mayoría absoluta.

Las atribuciones del Presidente de la República. El Presidente de la República cuenta con un cúmulo de atribuciones que podemos clasificar en: atribuciones gubernamentales y administrativas, legislativas, judiciales y económicas, además de participar en el poder constituyente derivado.

a) Atribuciones gubernativas y administrativas. Entre otras al Presidente le corresponden:

1. La potestad reglamentaria, que puede clasificarse en autónoma y de ejecución. La primera le permite al Presidente de la República regular todas aquellas materias que no sean taxativamente entregadas a la potestad legislativa por la Constitución. En tanto, la potestad reglamentaria de ejecución es aquella que permite al Ejecutivo dictar normas para implementar la aplicación o ejecución de las leyes, a fin de que ellas lleguen a producir sus efectos.

El Presidente de la República desarrolla funciones de jefe de estado y jefe de gobierno, y tiene una serie de atribuciones expresamente señaladas en la Constitución, las que se dividen en atribuciones administrativas y gubernamentales, legislativas, judiciales y económicas.

2. Nombrar y remover a su voluntad a los Ministros de Estado, Subsecretarios, Intendentes Regionales, Gobernadores Provinciales y a los cargos de su exclusiva confianza al interior de la administración del Estado.
3. Designar a los Embajadores, Ministros, Diplomáticos y a los representantes ante los organismos internacionales.
4. Designar a los Comandantes en Jefe del Ejército, de la Armada, de la Fuerza Aérea y al General Director de Carabineros, y disponer de los nombramientos de los Oficiales de las Fuerzas Armadas y Carabineros.
5. Disponer de las fuerzas de aire, mar y tierra, organizarlas y distribuir las de acuerdo con las necesidades de la seguridad nacional.
6. Asumir en caso de guerra la jefatura suprema de las Fuerzas Armadas.
7. Declarar la guerra, previa autorización del Congreso por ley, debiéndose dejar constancia de haberse oído al Consejo de Seguridad Nacional.
8. Conducir las relaciones políticas con las potencias extranjeras y organismos internacionales, llevar a efecto las negociaciones, concluir, firmar y ratificar los tratados que estime conveniente para los intereses del país, los que deben ser sometidos a la aprobación del Congreso.

b) Atribuciones legislativas. Estas, a su vez, se pueden clasificar en atribuciones legislativas directas, que son aquellas que dicen relación con el proceso de formación de la ley, y las atribuciones legislativas indirectas, que dicen relación con la integración y funcionamiento del Congreso Nacional.

Las atribuciones legislativas directas son:

- 1) La iniciativa exclusiva de ley del Presidente de la República en materias administrativas y financieras; tomar parte en el debate de los proyectos de ley en las Cámaras mediante los Ministros de Estado, calificando las urgencias con que deben ser considerados dichos

proyectos en cada trámite legislativo, ejerciendo el derecho de veto suspensivo parcial, promulgando las leyes y ordenando su publicación en el Diario Oficial.

- 2) Dictar, previa delegación de facultades del Congreso Nacional, decretos con fuerza de ley sobre materias que la Constitución autoriza y que no pueden recaer en materias de leyes orgánicas constitucionales o de quórum calificado, y en materias de nacionalidad y ciudadanía, elecciones y plebiscito, derechos y garantías constitucionales, organización, atribuciones y régimen de los funcionarios del Poder Judicial, del Congreso Nacional, del Tribunal Constitucional y de la Contraloría General de la República.
- 3) Convocar a plebiscito en caso de que el Congreso Nacional insista, por dos tercios de los miembros de cada Cámara, en aprobar un proyecto de reforma constitucional vetado por el Presidente de la República. El resultado del plebiscito es vinculante para todos los órganos estatales.

Dentro de las atribuciones legislativas indirectas cabe mencionar la facultad para convocar al Congreso a legislatura extraordinaria y clausurar la misma.

c) Atribuciones judiciales. Entre ellas cabe mencionar:

- 1) La facultad de otorgar indultos particulares en los casos que determine la ley.
- 2) Nombrar a los magistrados y fiscales judiciales de las Cortes de Apelaciones y a los jueces letrados, a proposición de la Corte Suprema y de las Cortes de Apelaciones, respectivamente; y a los magistrados y fiscales judiciales de la Corte Suprema y al Fiscal Nacional, a proposición de dicha Corte y con acuerdo del Senado, todo ello conforme a lo prescrito en la Constitución.
- 3) Velar por la conducta ministerial de los jueces y demás empleados del Poder Judicial y requerir con tal objeto, a la Corte Suprema para que, si procede, declare su mal comportamiento, o al Ministerio Público, para

que reclame medidas disciplinarias del tribunal competente, o para que, si hubiere mérito bastante, entable la correspondiente acusación.

- 4) Designar a tres miembros del Tribunal Constitucional, quienes deben ser abogados con a lo menos quince años de título, que se hayan destacado en la cátedra o en su desempeño público o profesional.

d) Atribuciones económicas. Al Presidente de la República le corresponde recaudar las rentas públicas y decretar su inversión, acorde con la Ley de Presupuestos, en la que, en general, se debe incluir la totalidad de los gastos e ingresos de la administración por el período de un año, determinando su financiamiento, duración y fin.

El Presidente de la República es responsable políticamente ante el Congreso Nacional, mediante acusación constitucional formulada por la Cámara de Diputados, por actos de su administración que hayan comprometido gravemente el honor y la seguridad de la Nación, o infringido abiertamente la Constitución o las leyes.

4.2.- El Congreso Nacional

La función legislativa en nuestro país, según la Constitución de 1980, es ejercida por el Congreso Nacional, el cual está compuesto por dos cámaras:

a) La Cámara de Diputados, que está integrada por 120 miembros que duran cuatro años en el ejercicio de sus cargos y con posibilidad de reelección. Para ser elegido Diputado se requiere ser ciudadano con derecho a sufragio, tener cumplidos 21 años de edad, haber cursado enseñanza media o equivalente y tener residencia en la región a la que pertenezca el distrito electoral durante un plazo no inferior a dos años contados hacia atrás desde el día de la elección.

La Cámara de Diputados tiene esencialmente funciones colegisladoras; además de funciones fiscalizadoras de la acción de gobierno, por medio de acuerdos u observaciones que en ningún caso afectan la responsabilidad política de los Ministros de Estado y el ejercicio de la facultad de acusar constitucionalmente al Presidente de la República,

El Congreso Nacional se conforma de una Cámara de Diputados, integrada por 120 miembros, y un Senado, de 48 miembros. En conjunto, además de ciertas facultades específicas del Presidente de la República, ejercen la función legislativa.

Ministros de Estado, Generales y Almirantes, Intendentes y Gobernadores por la comisión de delitos y abusos de poder que la Constitución señala.

b) El Senado, que está integrado por 38 senadores, quienes ejercen sus cargos por un período de ocho años. Para ser elegido Senador se requiere ser ciudadano elector, tener cumplidos 35 años de edad el día de la elección, tener cursada enseñanza media o equivalente, y tener dos años de residencia en la respectiva región.

El Senado, además de sus funciones colegisladoras, tiene como facultades exclusivas determinar la culpabilidad de los acusados en las acusaciones constitucionales entabladas por la Cámara de Diputados; resolver contiendas de competencia entre autoridades políticas o administrativas y los tribunales superiores de justicia; declarar la inhabilidad del Presidente de la República; autorizar al Presidente de la República para ausentarse por más de 30 días; declarar si hay o no lugar a la formación de causa contra los Ministros de Estado para hacer efectiva su responsabilidad civil, entre otras. El Senado no puede realizar actos de fiscalización del gobierno, que son de competencia exclusiva de la Cámara de Diputados.

Adicionalmente existen las denominadas atribuciones exclusivas del Congreso Pleno, aquellas que deben ser conocidas en un solo cuerpo por las dos ramas del Congreso reunidas en “Congreso Pleno”; ellas son las de “aprobar o desechar los tratados internacionales que le presentare el Presidente de la República antes de su ratificación” y el de pronunciarse respecto del establecimiento del estado de sitio, según determina la Constitución.

El proceso de formación de las leyes. La principal función del órgano Congreso Nacional es debatir y aprobar las leyes que regirán el país. Básicamente, la ley es conceptualizada como un mandato expreso que proviene de la voluntad del legislador, formulado y escrito a través de un procedimiento preestablecido.

La ley es establecida por la autoridad pública. Es decir, por quienes han sido investidos como tales y actúan dentro de sus competencias, según lo determina la Constitución. Tal autoridad es el Poder Legislativo, en el que participan el Congreso Nacional y el Presidente de la República,

En el proceso de formación de las leyes intervienen el Congreso Nacional, el Presidente de la República y el Tribunal Constitucional en ciertos casos. Las etapas del proceso de formación de la ley son iniciativa, discusión, sanción, promulgación y publicación.

como órgano colegislador, con las posibles intervenciones directas del cuerpo ciudadano.

La ley es de carácter permanente y general. Ella es establecida para un número indeterminado de situaciones. Cualquier decisión de la autoridad pública que deba ser ejecutada por una sola vez o para aplicarla a una situación particular específica no es ley.

La ley es sancionada por la fuerza pública y se caracteriza por establecer una sanción efectiva en caso de incumplimiento. La sanción puede ser preventiva o represiva (multas, prisión, penas).

El proceso legislativo está conformado por sucesivos trámites, a saber:

1.- La iniciativa. Es la etapa en que comienza el primer impulso para que una proposición sea analizada por el Congreso Nacional. Ello significa elaborar un proyecto que sea susceptible, por su forma y por su contenido, de convertirse en ley. En nuestro país tienen iniciativa de ley el Presidente de la República y los parlamentarios; en el primer caso se habla de Mensaje, en el segundo de Moción.

2.- La discusión de la ley. En ella se verifica el estudio, análisis y deliberación de las Cámaras sobre el proyecto de ley, la cual pasa por distintas etapas. Una vez aprobado un proyecto en su Cámara de origen, pasa a la Cámara revisora, la cual procede de la misma manera como lo hizo la primera. Una vez aprobado por ambas, el proyecto es enviado al Presidente de la República.

3.- La sanción. Al Presidente de la República le es enviado el proyecto de ley aprobado por ambas Cámaras a efectos de que lo apruebe o rechace. Si no dice nada en un plazo de 30 días desde que recibió el proyecto, se entiende que lo aprueba.

4.- La promulgación. Aprobado el proyecto por el Presidente de la República, éste debe dictar un decreto –denominado decreto promulgatorio– dentro de un plazo de 10 días, en el cual se declara la existencia de la ley y se ordena sea cumplida.

5.- La publicación. En el plazo de 5 días desde que queda tramitado el decreto promulgatorio, el texto de la Ley debe publicarse en el Diario Oficial y desde ese momento es obligatoria y se presume conocida por todos.

4.3.- El Poder Judicial

El Poder Judicial tiene por misión esencial la administración de justicia, estableciendo lo que es justo para cada caso particular del cual le toca conocer y fallar, dentro del ámbito de su competencia y de acuerdo con los preceptos legales vigentes. La Constitución establece que *"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"*.

Esta potestad de la que están dotados los tribunales de justicia es lo que se denomina jurisdicción y consiste en el conocimiento, resolución y ejecución de lo juzgado. Para hacer ejecutar lo juzgado, 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. Es la denominada fuerza de imperio de los tribunales.

La actuación de los tribunales está informada de ciertos principios, de entre los cuales cabe mencionar:

Principio de independencia. Es un requisito esencial en un Estado de Derecho la independencia del Poder Judicial respecto del resto de los otros poderes del Estado, para así dar cabal cumplimiento a sus funciones encomendadas por la Constitución y las Leyes.

Este principio se encuentra explícitamente señalado en la Constitución, que sostiene que la facultad de conocer las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, corresponde *"exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley"*. E insiste la Carta Fundamental al precisar que *"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"*

El Poder Judicial tiene como función conocer las causas civiles y criminales, resolverlas y hacer ejecutar lo juzgado. Para desarrollar su función juegan los principios de independencia, legalidad, territorialidad, pasividad, inamovilidad, inexcusabilidad, responsabilidad, y publicidad.

resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos”.

Principio de legalidad. Ello supone dos cosas: primero, que los tribunales deben estar establecidos por ley; y, segundo que los tribunales tramitan las causas y fallan conforme a la ley. Ambas expresiones del principio de legalidad reciben concreción en nuestra Constitución.

Principio de territorialidad. Significa que cada Tribunal ejerce sus funciones en un determinado territorio de la República, con excepción de la Corte Suprema que tiene jurisdicción sobre todo su territorio.

Principio de pasividad. Ello implica que, por regla general, los tribunales sólo actúan a requerimiento de parte, salvo las excepciones legales, como por ejemplo: medidas para mejor resolver y declaración de nulidad absoluta. Sin embargo, hay ciertos tribunales que gozan de más facultades para obrar de oficio, como acontece con los Juzgados de Familia y con los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional.

Principio de inamovilidad. Está relacionado estrechamente con la independencia de las funciones judiciales, ya que se pretende resguardar que los tribunales actúen libres de presiones y con imparcialidad, mediante el expediente de brindar estabilidad a los jueces en su desempeño como tales.

Sin embargo, tal inamovilidad de los jueces no es absoluta. Su cesación está regulada en la Constitución. Los jueces cesan en sus funciones: por haber cumplido 75 años de edad; por incapacidad legal sobreviniente; por renuncia; o, por ser depuestos de sus destinos, por causa legalmente sentenciada.

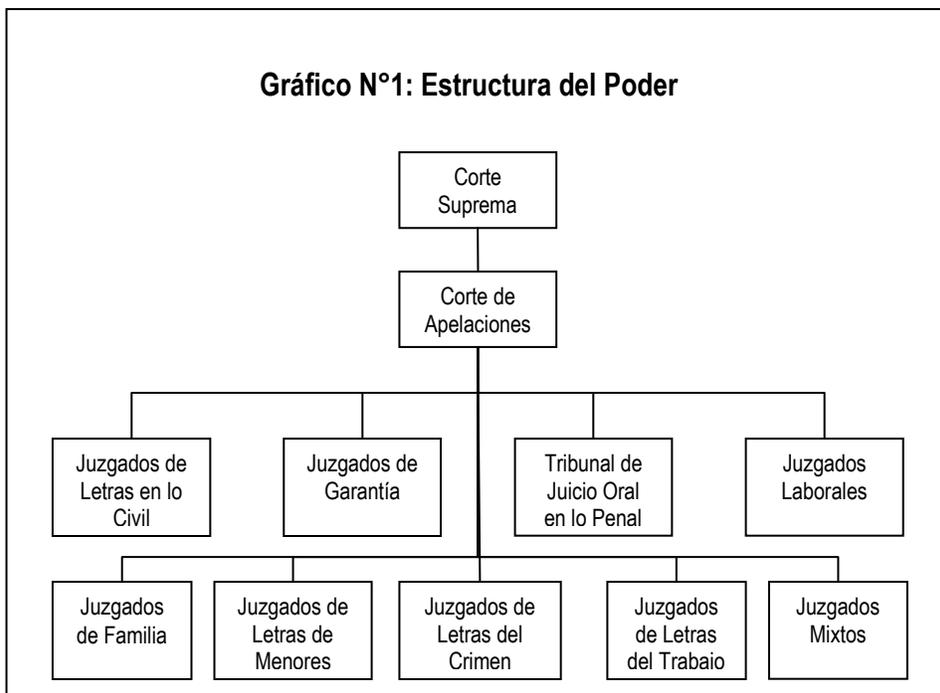
Principio de la inexcusabilidad. Este principio establece que los jueces deben resolver siempre los asuntos de su competencia sometidos a su consideración, aun ante ausencia de ley al respecto, debiendo en tal caso aplicar el espíritu general de la legislación y la equidad natural. Al respecto la Constitución sostiene que *“Reclamada su intervención en forma legal y en negocios de su competencia, no podrán excusarse (los tribunales) de ejercer su autoridad, ni aun por falta de ley que resuelva la contienda o asunto sometidos a su decisión”.*

Principio de responsabilidad. La responsabilidad es otro elemento integrante del Estado de Derecho. No puede haber ninguna autoridad u órgano del Estado liberado de responsabilidad por los actos que ejecuten dentro de sus funciones. Así, por ejemplo, la Constitución establece la responsabilidad ministerial de los jueces, haciéndolos responsables de los delitos de: 1) cohecho, 2) falta de observancia de la leyes que reglan el proceso, 3) prevaricación, y 4) torcida administración de justicia.

Principio de publicidad. Los actos de los Tribunales son públicos para terceros, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley.

4.4.- Organización y funcionamiento del Poder Judicial

El Poder Judicial, como se aprecia en el Gráfico N°1, tiene una estructura jerárquica piramidal, en cuya base se encuentran los tribunales de primera instancia, siguiendo en línea ascendente hacia las Cortes de Apelaciones y en la cúspide de su estructura la Corte Suprema.



a) Corte Suprema

La Excm. Corte Suprema es el más alto tribunal del país, abarcando su jurisdicción a todo el territorio de la República. Le corresponde ejercer la superintendencia directiva, correccional y económica de todos los tribunales de la nación, excluyendo el Tribunal Constitucional, el Tribunal Calificador de Elecciones, los tribunales electorales regionales y los tribunales militares en tiempo de guerra.

Además, le corresponde conocer de los recursos procesales (casación, apelación, queja y revisión) entablados contra resoluciones de los tribunales inferiores, uniformando la interpretación de la ley, generando jurisprudencia, que en casos análogos puede ser seguida por los tribunales de inferior jerarquía.

Está compuesta por 21 miembros, cada uno de los cuales recibe el nombre de Ministro, y uno de ellos será su Presidente quién será elegido por los propios ministros. Funciona dividida en cuatro salas especializadas o como Tribunal Pleno. La distribución de sus miembros entre las diversas salas es una decisión de competencia de la propia Corte Suprema.

La Corte Suprema es el más alto tribunal del país, está compuesto de 21 miembros elegidos a través de un procedimiento expresamente señalado en la Constitución.

b) Cortes de Apelaciones

Conforme con la Constitución, en nuestro país existen diecisiete Cortes de Apelaciones, las que tienen asiento en las siguientes ciudades: Arica, Iquique, Antofagasta, Copiapó, La Serena, Valparaíso, Santiago, San Miguel, Rancagua, Talca, Chillán, Concepción, Temuco, Valdivia, Puerto Montt, Coyhaique y Punta Arenas.

Cada Corte de Apelaciones tiene su propio territorio jurisdiccional y el número de miembros que les designa la Ley. Los miembros de las Cortes de Apelaciones reciben el nombre de Ministros y serán regidos por uno de ellos que será su Presidente y durará en dicho cargo un año.

Al igual que la Corte Suprema, las Cortes de Apelaciones funcionan en salas o como tribunal pleno. En general, podemos decir que las materias entregadas al conocimiento de una Corte de Apelaciones son los recursos de apelación deducidos en contra de las resoluciones

A lo largo de todo el territorio nacional existen diecisiete Cortes de Apelaciones, las que por regla general conocen de los recursos de apelación deducidos en contra de resoluciones promovidas en primera instancia.

pronunciadas en primera instancia. Es por ello que las Cortes de Apelaciones reciben el nombre de Tribunal de Apelación o de Segunda Instancia.

c) Tribunales de primera instancia

En la base del Poder Judicial se encuentran los tribunales de primera instancia, que son, salvo excepciones, los primeros en ser llamados a conocer de los distintos asuntos que se han judicializado. Actualmente, los tribunales de primera instancia están integrados por:

- i) Los Juzgados de Letras en lo Civil, que son los llamados a resolver asuntos de naturaleza contenciosa o no contenciosa civil, o sea, materias que afectan esencialmente al patrimonio de las personas. Destacan los juicios ordinarios por incumplimiento de contratos, por indemnización de perjuicios, juicios de arrendamiento, etc.
- ii) Los Juzgados de Garantía y los Tribunales de Juicio Oral en lo Penal, a los cuales corresponde el conocimiento de los delitos, la aplicación de las penas a los delincuentes y la protección a los ofendidos, en su caso. Residualmente, en aquellas regiones donde la Reforma Procesal Penal entró en vigencia posteriormente, el conocimiento de los asuntos de naturaleza criminal ocurridos hasta la medianoche del día anterior a que entró en vigencia la Reforma Procesal Penal, corresponde a los Juzgados de Letras del Crimen.
- iii) Los Juzgados de Familia que conocen la mayor parte de los asuntos de familia, aquellos en que se ve implicado un niño, niña o adolescente y las cuestiones relativas a violencia intrafamiliar. Estos Tribunales han suprimido los antiguos Juzgados de Letras de Menores, los cuales paulatinamente serán eliminados.
- iv) Los Juzgados Laborales, que son competentes para conocer de las causas laborales, es decir, aquellas que se suscitan entre trabajadores y empleadores. La ley que crea estos tribunales también prevé la supresión progresiva de los Juzgados de Letras del Trabajo.

- vi) Los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, los que recientemente han entrado en funciones y a los cuales compete conocer del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.
- vii) Los Juzgados Letras de competencia común, son tribunales de primera instancia encargados de impartir justicia en dos o más competencias (civil, garantía, familia, cobranza, laboral).

Hasta la publicación de la Ley N° 20.252 (15 de febrero de 2008), los juzgados de letras estaban compuestos por una estructura de un juez, un secretario, un número variable de empleados de secretaría y un consejero técnico en caso que el tribunal tenga competencia en materias de familia.

La referida ley crea un nuevo tipo de juzgados de letras de competencia común cuya estructura contempla dos jueces, un administrador, un número variable de empleados de secretaría y un consejero técnico en caso que el tribunal tenga competencia en materias de familia.

Capítulo II

Estructura de los Juzgados Laborales

Para efectos administrativos, la estructura y las funciones de los nuevos Juzgados Laborales ha seguido muy de cerca las previsiones de los Tribunales que forman parte de la Reforma Procesal Penal y los Tribunales de Familia, al extremo que son aplicables a los Juzgados Laborales, en cuanto resulten compatibles, las normas del Código Orgánico de Tribunales para los juzgados de garantía y tribunales de juicio oral en lo penal sobre comité de jueces, juez presidente, administradores de tribunales y organización administrativa de los juzgados.

Y, en lo relativo a la subrogación de los jueces, se aplicarán las normas de los juzgados de garantía.

En efecto, a un número variable de jueces –que oscila entre 1 y 13 magistrados– se agregan un Comité de Jueces, presidido por un Juez Presidente, un Administrador de Tribunal y una planta de jefes de unidad y empleados de secretaría que se organizan en diversas unidades administrativas para el cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones.

En relación al estado actual de implementación del proceso de reforma a la jurisdicción laboral¹, el Honorable Consejo Superior de la Corporación Administrativa del Poder Judicial aprobó los siguientes organigramas, en relación con aquellos juzgados laborales con 1 y 2 jueces².

¹ Ver referencia en página 6 relacionada con la gradualidad de la implementación de la reforma a la jurisdicción laboral.

²En virtud de lo señalado en el artículo 3º de la ley 20.252 que MODIFICA LA LEY Nº 20.022, Y OTROS CUERPOS LEGALES CON EL OBJETO DE REFORZAR LA JUDICATURA LABORAL, los Juzgados de Letras del Trabajo que se crean tendrán la siguiente planta de personal, de acuerdo al número de jueces que los conformen: En el caso de Juzgados con un juez: un juez, un administrador, un jefe de unidad, dos administrativos jefes, dos administrativos 1º, dos administrativos 2º, dos administrativos 3º y dos auxiliares. Por su parte, en el caso de Juzgados con dos jueces: dos jueces, un administrador, un jefe de unidad, dos administrativos jefes, cinco administrativos 1º, dos administrativos 2º, un administrativo 3º y cuatro auxiliares.

Gráfico N°2
Organigrama de Juzgados Laborales con 1 Juez

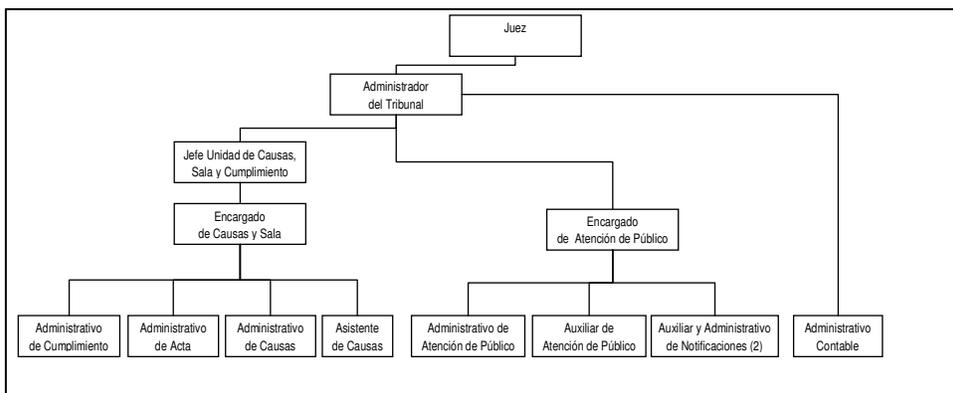
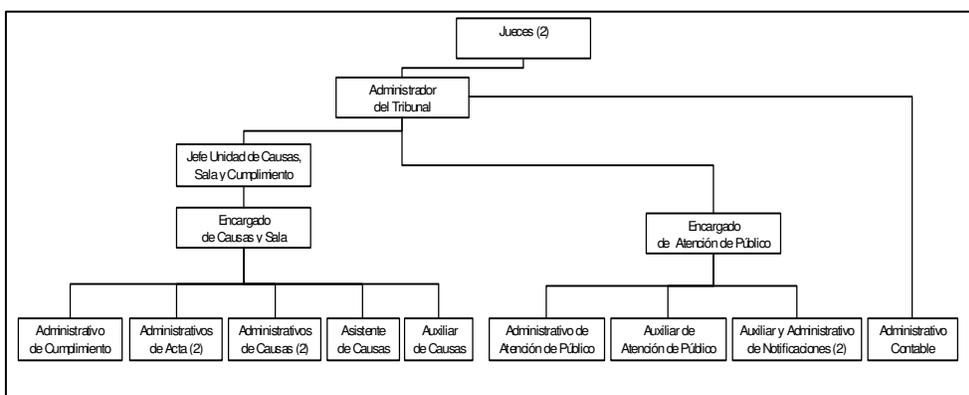


Gráfico N°3
Organigrama de Juzgados Laborales con 2 Jueces



En el marco de las funciones administrativas de los nuevos tribunales la ley establece distintos niveles de decisión en materias tales como: designación de personal, evaluación de la gestión, calificación del personal, administración de recursos financieros, etc.

El nivel superior de decisión estará a cargo de un Comité de Jueces, presidido por un Juez Presidente a quien se le asignan funciones

específicas de decisión y coordinación, además de relacionarse directamente con el Administrador de Tribunal.

Sobre cada uno de los órganos que componen la estructura de un Juzgado Laboral nos extenderemos seguidamente.

1.- El Comité de Jueces

El Comité de Jueces constituye el nivel superior de decisión dentro del tribunal, integrado por un número variable de tres a cinco Jueces, dependiendo de la dotación del juzgado.

El Código Orgánico de Tribunales asigna al Comité de Jueces las siguientes funciones:

- a) Aprobar el procedimiento objetivo y general de distribución de causas entre los jueces de los Juzgados Laborales. Este debe ser aprobado anualmente, ya sea por el Comité de Jueces del juzgado a propuesta del Juez Presidente, o sólo por este último, según corresponda.

No obstante, tratándose de los Juzgados Laborales correspondientes a la jurisdicción de la Corte de Apelaciones de Santiago, será ésta la que determinará anualmente las normas que regirán para la distribución de las causas entre los tribunales.

- b) Designar, de la terna que le presente el Juez Presidente, al Administrador de Tribunal;
- c) Resolver acerca de la remoción del Administrador de Tribunal;
- d) Designar al personal del juzgado o tribunal, a propuesta de terna del Administrador de Tribunal;
- e) Conocer de la apelación que se interpusiere en contra de la resolución del Administrador que remueva a algún empleado del juzgado o tribunal;

- f) Decidir el proyecto de plan presupuestario anual que le presente el juez presidente, para ser propuesto a la Corporación Administrativa del Poder Judicial, y
- g) Conocer de todas las demás materias que señale la ley.

De acuerdo a la ley, existirá Comité de Jueces en los Juzgados Laborales en los que sirvan tres o más jueces. El Comité se conformará de acuerdo a los siguientes criterios:

- En los Juzgados Laborales compuestos por cinco jueces o menos, el Comité se conformará por todos ellos.
- En los Juzgados Laborales compuestos por más de cinco jueces, el Comité se compondrá por los cinco jueces que sean elegidos por la mayoría del tribunal, cada dos años.

Tratándose de Juzgados Laborales en que se desempeñen tan sólo uno o dos jueces, las atribuciones indicadas en las letras b), c) y e)³ corresponderán al Presidente de la Corte de apelaciones respectiva. A su vez, las atribuciones definidas en las letras a), d), f) y g) quedarán radicadas en el juez que cumpla la función de Juez Presidente.

Los acuerdos del Comité de Jueces se adoptarán por mayoría de votos; en caso de empate, decidirá el voto del Juez Presidente.

2.- Juez Presidente

El objetivo general del cargo es velar por el adecuado funcionamiento del juzgado.

El Código Orgánico de Tribunales establece que en el cumplimiento de su función, el Juez Presidente tendrá los siguientes deberes y atribuciones:

³ Designar, de la terna que le presente el juez presidente, al administrador del tribunal; Resolver acerca de la remoción del Administrador; Conocer de la apelación que se interpusiere en contra de la resolución del administrador que remueva al subadministrador, a los jefes de unidades o a los empleados del juzgado o tribunal;

- a) Presidir el Comité de Jueces.
- b) Relacionarse con la Corporación Administrativa del Poder Judicial en todas las materias relativas a la competencia de ésta;
- c) Proponer al Comité de Jueces el procedimiento objetivo y general de distribución de causas entre los jueces de los Juzgados Laborales;
- d) Elaborar anualmente una cuenta de la gestión jurisdiccional del juzgado;
- e) Aprobar los criterios de gestión administrativa que le proponga el Administrador de Tribunal y supervisar su ejecución;
- f) Aprobar la distribución del personal que le presente el Administrador de Tribunal;
- g) Calificar al personal, teniendo a la vista la evaluación que le presente el Administrador de Tribunal;
- h) Presentar al Comité de Jueces una terna para la designación del Administrador de Tribunal;
- i) Proponer al Comité de Jueces la remoción del Administrador de Tribunal.

El Juez Presidente es elegido de entre los miembros del Comité de Jueces, dura dos años en el cargo, pudiendo ser reelegido hasta por un nuevo período.

En aquellos tribunales que no cuenten con Comité de Jueces se aplicarán los siguientes criterios:

- En los Juzgados Laborales en que se desempeñe solo un Juez, éste tendrá las atribuciones de Juez Presidente, con excepción de las contempladas en las letras a) y c) precedentes. Las atribuciones de las letras h) y j) las ejercerá el Juez ante el Presidente de la Corte de Apelaciones respectiva.

- En los Juzgados Laborales conformados por dos Jueces, las atribuciones de Juez Presidente, con las mismas excepciones del caso anterior, se radicarán anualmente en uno de ellos empezando por el más antiguo.

En ambos casos, además de las funciones y atribuciones antes indicadas, el Juez Presidente deberá realizar ciertas atribuciones inicialmente asignadas al Comité de Jueces. Estas son:

- a) Aprobar el procedimiento objetivo y general de distribución de causas entre los jueces de los Juzgados Laborales ;
- b) Designar al personal del juzgado o tribunal, a propuesta de terna del Administrador;
- c) Decidir el proyecto de plan presupuestario anual para ser propuesto a la Corporación Administrativa del Poder Judicial; y,
- d) Conocer de todas las demás materias que señale la ley.

3.- Administrador de Tribunal

El Administrador de Tribunal es un funcionario auxiliar de la administración de justicia encargado de organizar y controlar la gestión administrativa de los Juzgados Laborales.

Sin perjuicio de las demás funciones que la ley le asigne, al Administrador de Tribunal, de conformidad con el Código Orgánico de Tribunales, le corresponden las siguientes:

- a) Dirigir las labores administrativas propias del funcionamiento del tribunal o juzgado, bajo la supervisión del Juez Presidente del Comité de Jueces.
- b) Proponer al Comité de Jueces la designación del personal del tribunal.
- c) Proponer al Juez Presidente la distribución del personal.

- d) Evaluar al personal a su cargo.
- e) Distribuir las causas a las salas del respectivo tribunal, conforme a un procedimiento objetivo y general aprobado.
- f) Remover al personal del tribunal, en su caso.
- g) Llevar la contabilidad y administrar la cuenta corriente del tribunal.
- h) Dar cuenta al Juez Presidente acerca de la gestión administrativa del tribunal.
- i) Elaborar el presupuesto anual, que deberá ser presentado al Juez Presidente a más tardar en el mes de mayo del año anterior al ejercicio correspondiente. El presupuesto deberá contener una propuesta detallada de la inversión de los recursos que requerirá el tribunal en el ejercicio siguiente.
- j) Adquirir y abastecer de material de trabajo al tribunal, en conformidad con el plan presupuestario aprobado para el año respectivo.
- k) Ejercer las demás funciones que le sean asignadas por el Comité de Jueces o el Juez Presidente o que determinen las leyes.

Según el propio Código Orgánico de Tribunales para el cumplimiento de sus funciones, el Administrador de Tribunal se atenderá a las políticas generales de selección de personal, de evaluación, de administración de recursos materiales y de personal, de diseño y análisis de la información estadística y demás que dicte el Consejo de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, en el ejercicio de sus atribuciones propias.

El Presidente de la Corte de Apelaciones respectiva califica a los administradores de tribunales de la jurisdicción, teniendo a la vista informes que deberán emitir por separado el Comité de Jueces correspondiente y la Corporación Administrativa del Poder Judicial⁴.

⁴ La Ley N°20.286 que introduce modificaciones orgánicas y procedimentales a la ley N° 19.968, que creó los tribunales de familia, y a otros cuerpos legales, modifica el artículo 273 del Código Orgánico de Tribunales en el sentido que al Presidente de la Corte de Apelaciones respectiva la de calificar al administrador de los tribunales de su jurisdicción.

En cada Juzgado Laboral, sin importar su tamaño, existirá un Administrador de Tribunal encargado de realizar las funciones antes señaladas.

En cuanto a las exigencias para ser Administrador de Tribunal, se requiere poseer un título profesional relacionado con las áreas de administración y gestión, otorgado por una universidad o por un instituto profesional, de una carrera de ocho semestres de duración a lo menos.

4.- Unidades Administrativas

La ley que crea los Juzgados Laborales, define las unidades administrativas que poseerá cada juzgado para desarrollar las tareas de apoyo a las funciones jurisdiccionales que le son propias. Dichas Unidades son:

A. Unidad de Sala

Esta unidad será responsable de la organización y asistencia a la realización de las audiencias.

B. Unidad de Atención de Público

Esta unidad será responsable de otorgar una adecuada atención, orientación e información al público que concurra al tribunal y manejar la correspondencia y custodia del tribunal.

C. Unidad de Servicios

Esta unidad será responsable de desarrollar las labores de soporte técnico de la red computacional del juzgado, de contabilidad y de apoyo a la actividad administrativa, y la coordinación y abastecimiento de todas las necesidades físicas y materiales que requiera el procedimiento.

D. Unidad de Administración de Causas

Esta unidad será responsable de desarrollar toda la labor relativa al manejo de causas y registros de los procesos en el juzgado, incluidas las

relativas a las notificaciones; al manejo de las fechas y salas para las audiencias; al archivo judicial básico, al ingreso y al número de rol de las causas nuevas; a la actualización diaria de la base de datos que contenga las causas del juzgado, y a las estadísticas básicas del mismo.

D. Unidad de Cumplimiento⁵

Los Juzgados de Letras del Trabajo que además deban conocer materias de cobranza laboral y previsional deberán considerar la existencia de una Unidad de Cumplimiento, que desarrollará las gestiones necesarias para la adecuada y cabal ejecución de las resoluciones judiciales y demás títulos ejecutivos de competencia de estos tribunales.

⁵ Corresponde a lo señalado en el artículo 6° bis de la ley 20.252 que modifica la LEY N° 20.022, Y OTROS CUERPOS LEGALES CON EL OBJETO DE REFORZAR LA JUDICATURA LABORAL.

Capítulo III

Aspectos Administrativos en los Juzgados Laborales

1.- Generalidades

En virtud de la necesidad de establecer criterios uniformes de sustanciación para los diversos tribunales que tramitan con carpeta electrónica, y en ejercicio de las facultades económicas de que se encuentra investida la Corte Suprema, y en conformidad a lo establecido en los artículos 82 de la Constitución Política de la República y 96 N°4 del Código Orgánico de Tribunales, se dictó y aprobó la ACTA N° 91-2007⁶, que establece los procedimientos para los tribunales que tramitan con carpeta electrónica.

Dicho cuerpo normativo tiene aplicación respecto de todos los tribunales sujetos a procesos de reforma, es decir, Juzgados de Garantía, Tribunales de Juicio Oral en lo Penal, Juzgados de Familia, Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, Juzgados Laborales y Juzgados Mixtos que cuenten con Sistema Informático.

En la mencionada Acta se contienen normas generales y especiales en relación con cada uno de los tribunales sujetos a procesos de reforma, ya señalados, y aspectos vinculados con la implementación de Ley N°20.084, sobre Responsabilidad Penal Adolescente.

2.- Principios generales

⁶ Acuerdo de Tribunal Pleno de la Excelentísima Corte Suprema, con fecha 7 de junio de 2007, bajo la Presidencia de su Titular don Enrique Tapia Witting y con la asistencia de los Ministros señores Gálvez, Chaigneau, Marín, Juica, Segura, Oyarzún, Rodríguez, Ballesteros y Muñoz, señora Herreros y señores Dolmestch, Araya y Carreño.

La Corte Suprema al dictar la Acta 91-2007 estimó necesario explicitar aquellos grandes principios, que permiten guiar la interpretación de las cuestiones y normas de naturaleza administrativa, existentes en el todos los tribunales sujetos a procesos de reforma.

En efecto, el nuevo modelo de diseño organizacional de estos tribunales, supone una separación entre las funciones propiamente jurisdiccionales, y las administrativas, y por tanto, resulta esencial clarificar la definición conceptual entre tales ámbitos.

En tal sentido, el Código del Trabajo establece en su artículo 420 la competencia jurisdiccional de los juzgados del trabajo –las cuales se verán en el capítulo siguiente-, que permite distinguir de las cuestiones de naturaleza administrativa, como lo son por ejemplo la designación de personal, su asignación, y evaluación, además de la administración de los recursos financieros, y la gestión y administración del tribunal, entre otras funciones.

Los principios señalados en la Acta 91-2007 son los que se indican a continuación:

2.1.- Principio de Responsabilidad

Conforme a este principio, los funcionarios deben responder administrativamente por el cumplimiento de sus funciones. Sin embargo para que ello ocurra en la práctica, tales funciones deberán estar suficientemente explicitadas y escrituradas a fin de que sean conocidas por ellos con la debida antelación.

Corresponde al Administrador del Tribunal confeccionar un plan de trabajo del tribunal, en que se describan los diagramas de flujo para el cumplimiento de este objetivo, con una clara descripción de funciones para todas y cada una de las posiciones laborales del respectivo tribunal, y que además incorpore los conductos y canales formales de relaciones internas.

En virtud de lo anterior, no puede sancionarse al funcionario que incurra en un error motivado por la falta de instrucciones que rigen sus funciones o por la falta de claridad de las mismas, debiendo en caso de conflicto dirigirse sólo a la autoridad funcional competente en el tribunal,

entiéndase el Administrador, Jefe de Unidad, encargados de unidad u otro tipo de supervisión existente o definida al interior del mismo-, teniendo en consideración la orgánica estructural definida por diseño organizacional, bajo el concepto de unidad de mando.

2.2.- Principio de Legalidad y Competencia

En la práctica significa que cada órgano de un tribunal debe obrar estrictamente en el marco de su competencia, y por tanto, debe respetar la autonomía de los demás, lo cual se traduce por ejemplo, en que los jueces no pueden atribuirse funciones administrativas, por cuanto la adopción de decisiones directivas de carácter administrativo compete exclusivamente al Administrador de Tribunal.

Para que ocurra lo anterior, el Administrador del Tribunal debe tener presente que el ámbito de acción decisional derivará directamente de la descripción de funciones contemplada en el Plan de Trabajo del Tribunal, en el que se propenda a la uniformidad de procesos y a la utilización de recursos tecnológicos, en cuanto ello permita el ahorro de otros recursos.

2.3.- Separación de Funciones

La separación se traduce en que le está prohibido a los jueces disponer instrucciones de carácter administrativo, ya sean generales o particulares, o establecer exigencias para la administración que importen la modificación de los criterios establecidos por ésta.

Por su parte, al Administrador del Tribunal le corresponde dirigir las labores administrativas propias del funcionamiento del juzgado y de coordinación con otros tribunales.

2.4.- Principio de Eficiencia

El nuevo sistema de justicia laboral se basa en la especialización y profesionalización de las labores administrativas de apoyo a la gestión judicial, en virtud de lo cual, se deben desarrollar las tareas necesarias para que la gestión del administrador del tribunal genere óptimos resultados en el manejo de los recursos.

2.5.- Principio de Eficacia

Bajo el entendido que los procesos administrativos son instrumentales en relación al cumplimiento de los objetivos definidos para el Tribunal, los procesos administrativos deben ser flexibles para satisfacer adecuadamente las exigencias y admitir las modificaciones e innovaciones ulteriores que los usuarios internos y externos demanden.

2.6.- Principio de Equivalencia de Soportes

Los nuevos juzgados laborales funcionarán bajo la modalidad de carpeta electrónica, lo cual significa que la tramitación de las causas se realizarán directamente en Sistema Informático, proporcionado por la Corporación Administrativa del Poder Judicial, en adelante CAPJ, eliminando así, los expedientes escritos de los nuevos juzgados.

Por tanto, los actos y documentos emanados y recibidos por el Poder Judicial, y suscritos mediante firma electrónica –forma de validación de las actuaciones de cada usuario del tribunal-, serán válidos de la misma manera y producirán los mismos efectos que los expedidos por escrito y en soporte de papel, luego que sean incorporados a la carpeta electrónica.

3.- Administración de Personal

En esta materia, le corresponderá al administrador del Tribunal gestionar de forma eficiente los recursos humanos dispuestos por ley para cada juzgado.

Lo anterior apunta a que será de competencia del administrador, organizar las vacaciones, permisos administrativos y comisiones de servicio de los funcionarios, y coordinar aquella relacionada con los jueces, con la debida anticipación, para obtener una adecuada redistribución de las cargas de trabajo, y gestionar oportunamente ante la CAPJ el financiamiento de las suplencias e interinatos de funcionarios. Por su parte, el Juez Presidente del Comité de Jueces, a proposición del Administrador, debe aprobar la distribución del personal del Tribunal, asegurando el debido funcionamiento de éste, y su normal desempeño.

Todos los puestos de trabajo deben contar con un funcionario que tenga los conocimientos suficientes para garantizar la continuidad del servicio mediante la realización eficiente de las labores correspondientes. En este sentido, será responsabilidad del Administrador del Tribunal formular un plan de acción que garantice que cada funcionario esté capacitado para desarrollar más de una actividad o desenvolverse en más de un puesto de trabajo, para lo cual debe definir el programa de capacitación necesario para alcanzar tal fin.

Asimismo, es responsabilidad del Administrador evaluar a todo el personal a su cargo, acorde a las directrices y metodología que se instruya para el Poder Judicial, y resguardar la carrera funcionaria del personal del Tribunal en la provisión de concursos, en cuanto aquél cumpla con las exigencias propias del perfil del cargo. En este ámbito, el Juez Presidente al momento de calificar al personal, deberá plasmar sus apreciaciones objetivas de manera escrita, en caso que existieran modificaciones a la propuesta del Administrador realizadas en las preevaluaciones.

Por último, la Acta 91-2007 regula en forma específica cuál es la jornada de trabajo de nuevos juzgados, disponiendo para tal efecto, una jornada de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes entre las 8:00 y las 16:00 horas, y los sábados entre las 9:00 y las 13:00 horas.

4.- Uso de medios tecnológicos

4.1.- Sistemas Informáticos

Para la tramitación de las causas se utiliza en forma exclusiva el sistema informático, prohibiéndose en consecuencia, la existencia de registros paralelos, ni formará carpetas o expedientes físicos para tal efecto.

En virtud de lo anterior, los jueces y funcionarios están obligados al uso de los dispositivos técnicos disponibles en el sistema informático, para la correcta individualización y suscripción de documentos asignados para su desempeño.

En relación a la seguridad de los sistemas informáticos, le corresponde a la CAPJ la principal responsabilidad de proveer los

mecanismos que proporcionen un control efectivo y adecuado para el acceso a la información y seguridad en los casos de siniestros. Para tal efecto, se deberán adoptar las medidas de seguridad que sean necesarias, tales como el resguardo físico del equipamiento crítico para otorgar los servicios a los usuarios, mecanismos de respaldos para reconstitución de datos ante pérdidas, existencia de claves propias, perfiles y privilegios de acuerdo a cada usuario según su rol en el Tribunal, así como la capacitación de los funcionarios.

4.2.- De las comunicaciones por medios electrónicos

Para las comunicaciones se utilizan los medios electrónicos, sea correo electrónico, vía sistema informático –aplicable para comunicaciones entre tribunales-, interconexión -respecto de aquellas instituciones con las cuales se cuente con este mecanismo-, o cualquier otro medio electrónico idóneo.

La Acta 91-2007 promueve en forma explícita la suscripción de convenios o acuerdos interinstitucionales que correspondan a nivel local y operativo, respetando los convenios generales suscritos por la Corte Suprema, para que las comunicaciones electrónicas sean realizadas de la forma más expedita.

Por último, para que lo anterior se realice en forma efectiva y eficiente, la unidad funcional del Tribunal que determine el Administrador, debe mantener actualizado el registro de todas las direcciones, correos electrónicos, números telefónicos y de fax de los intervinientes que opten por estas vías de comunicación, siendo de responsabilidad de éstos actualizar sus datos en el Tribunal.

Para que ocurra ello, se debe promover que todo litigante, desde su primera solicitud o comparecencia ante el Tribunal, individualice un medio electrónico único de notificación con el fin de facilitar la comunicación expedita de la información de que se trate.

4.3.- De los Registros

Los registros administrativos deben efectuarse y almacenarse por medios electrónicos, quedando reservado para casos muy excepcionales el uso de libros o archivadores en formato análogo o de papel.

En tal sentido, y conforme al artículo 19 del Acta 91-2007, existen ciertos registros que deben efectuarse exclusivamente en formato digital, los cuales son:

- registro de amonestaciones y medidas del artículo 531 del Código Orgánico de Tribunales;
- registro de visitas ordinarias y extraordinarias de Ministros y Fiscales Judiciales al Tribunal;
- inventario y el registro de custodia de especies, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 517 del Código Orgánico de Tribunales;
- cuenta corriente judicial;
- Sistema de Contabilidad Gubernamental Unificado (CGU);
- registro de ingreso de causas y el libro de decretos económicos.

En el caso de las sentencias, se debe llevar un registro en soporte escrito de papel, firmado y autorizado.

Por su parte, en el registro digital de cada causa se agregan cronológicamente, sin mayores formalidades, los antecedentes necesarios que dan cuenta de trámites o diligencias de las cuales legalmente debe dejarse constancia durante el curso del procedimiento. Así, a modo ejemplar, se registran las resoluciones que incidan en presentaciones o solicitudes de los intervinientes, sea que se formulen a través de éste o por otro medio digital, electrónico o análogo que permita su incorporación al registro en la misma forma; los oficios de organismos o instituciones que den cuenta de trámites cuya información sea relevante mantener; los documentos que se acompañen en determinadas presentaciones o solicitudes; las constancias de las notificaciones realizadas; y, en general, todas las resoluciones dictadas fuera de audiencia, o dentro de ella, en los casos que lo disponga la ley o instrucciones de la Corte Suprema

En materia de informes estadísticos, a partir de los registros realizados por el tribunal, le corresponde a la CAPJ proporcionar las herramientas necesarias para suministrar a la administración, los informes estadísticos concernientes al funcionamiento jurisdiccional y operacional del Tribunal, sean de carácter general o especial, necesarios para la

adopción de medidas tendientes al mejoramiento de la gestión. Sin perjuicio de lo anterior, el sistema informático del tribunal, dispone de mecanismos para elaborar -en forma interna y propia-, informes estadísticos que permiten optimizar la gestión del tribunal.

Cabe hacer expresa mención que, en la medida que todos los funcionarios utilicen en forma adecuada el sistema informático, registrando toda la información relativa a la tramitación de cada causa, se podrá contar con información en mayor cantidad y calidad, lo cual se traducirá en mecanismos y antecedentes de seguimiento y evaluación más certeros y pertinentes.

5.- Atención de Público

Conforme se señaló en el capítulo anterior, la ley que crea los Juzgados Laborales, define las unidades administrativas que poseerá cada juzgado para desarrollar las tareas de apoyo a las funciones jurisdiccionales que le son propias. Entre ellas se encuentra Unidad de Atención de Público

Esta unidad será responsable de otorgar una adecuada atención, orientación e información al público que concurra al tribunal y manejar la correspondencia y custodia del tribunal.

La Acta 91-2007 señala en forma expresa los siguientes aspectos principales, respecto de los cuales debe suministrar oportuna respuesta:

- Estado de la causa, para la cual se debe utilizar el sistema informático, debiendo ser comunicada verbalmente, y sólo por excepción impresa, caso en el cual deberá existir motivo fundado;
- Audiencias Programadas;
- Copias, preferentemente en formato digital, para lo cual la parte deberá proveer un soporte apropiado. En caso que se solicite por alguna persona copia del registro de audio de la audiencia, se debe requerir al solicitante, la entrega de un soporte o unidad de almacenamiento electrónico;
- Direcciones de entidades, instituciones y organismos relacionados con el sistema de justicia, atingente a su jurisdicción, preferentemente preimpresos;

- Notificaciones y citaciones;
- Pagos y multas;
- Patrocinio y poder, en cuanto a oportunidad y modalidad de otorgamiento;
- Presentación de escritos. En el caso de la recepción directa en el mesón, esta se llevará a cabo en horario de funcionamiento de atención de público. Por otra parte, en caso de presentación por medios electrónicos, el Administrador deberá determinar los procedimientos relativos a las formas de presentación, procurando – en el caso que lo amerite-, promover acuerdos, criterios operativos y/o incentivos con el objeto de estandarizar los horarios para la recepción de escritos. Y;
- Estado diario.

Por último, el mismo cuerpo normativo dispone como horario de atención de público:

- lunes a viernes desde las 8:00 a las 14:00 horas,
- sábado de 9:00 a 12:00 horas.

6.- Tramitación

6.1.- Ingreso de Causas

Las causas son ingresadas directamente al sistema informático por el funcionario definido previamente por el Administrador del Tribunal.

Por otra parte, el Patrocinio y Poder puede ser constituido de dos formas: la primera, ante el ministro de fe del Tribunal y, segundo, en audiencia, ante el juez que la dirija.

6.2.- Distribución de Causas

Una vez ingresada la causa al sistema informático, se le asigna en forma automática un RIT (Rol de Ingreso Tribunal).

La distribución de causas entre los jueces que integren el tribunal, se regirá conforme al procedimiento objetivo y general propuesto por el Administrador y Juez Presidente, y aprobado por el Comité de Jueces.

Dicho procedimiento debe garantizar la adecuada resolución de los requerimientos presentados y el cumplimiento oportuno y eficaz de todas las funciones que por ley le asignan a los magistrados, considerando para ello la naturaleza del asunto o materia, su complejidad y urgencia, el ingreso precedente o proyectado del Tribunal y la disponibilidad de jueces que para resolver las solicitudes presentadas, requieran estas audiencias, en su caso.

La Acta 91-2007 prescribe en su artículo 35, la no radicación de causas de un juez, durante la tramitación y hasta su conclusión, salvo norma legal en contrario, lo cual significa por ejemplo, que no puede suspenderse o reprogramarse una audiencia por ausencia del juez que conoció original o inicialmente la causa.

Sin perjuicio de lo anterior, si por razones de eficiencia administrativa resultare conveniente radicar en un magistrado un requerimiento determinado, en el procedimiento de distribución de causas se debe consignar el criterio de radicación que eventualmente se adopte, garantizando la adecuada y oportuna resolución de las solicitudes que en ella se presenten conforme al sistema de subrogación interna y externa contemplado en la ley o en los Autos Acordados que regularen la materia.

6.3.- Solicitudes

Las solicitudes pueden ser realizadas bajo tres modalidades:

- a) Aquellas recibidas por medios electrónicos: se tramitan directamente en el sistema informático, por la Unidad responsable de ello, salvo que tal proceso se verifique automatizadamente. Para facilitar la utilización de este medio, se debiera mantener publicado en la Página Web, el correo electrónico actualizado del Tribunal

En caso que se requiera que el Tribunal solicite algún informe, si se dispusiere del servicio de interconexión con la institución requerida, se deberá enviar el oficio por medios electrónicos, solicitando la remisión de respuesta por el mismo medio.

- b) Aquellas recibidas por medios físicos: antes de ser ingresadas al sistema informático, debe verificarse que contengan la información

básica requerida para poder ser incorporadas a la causa. A continuación son digitalizadas e ingresadas al sistema informático.

- c) Aquellas realizadas en forma previa (mismo día) a una audiencia fijada: son resueltos e ingresados en la audiencia.

6.4.- Cumplimiento de Sentencias

Ejecutoriada una resolución que pone término definitivo al proceso, se deberá llevar a cabo el procedimiento establecido en la ley, según si existe dentro de la jurisdicción el correspondiente Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

En caso que se impongan multas, el administrador deberá disponer de un procedimiento a fin de garantizar el oportuno cobro y pago de las multas que se dispongan por resolución ejecutoriada, empleando para tal fin el módulo computacional disponible para ello.

7.- Audiencias

Como se revisará más adelante, la ley que crea los Juzgados Laborales y aquella que estableció un nuevo proceso laboral, establece como principio rector la oralidad. Ello significa, que en el nuevo procedimiento aplicable ante los Juzgados Laborales, todas las actuaciones procesales serán orales, salvo aquéllas que la propia ley ha establecido expresamente que deberán realizarse por escrito.

En este contexto, las audiencias son la oportunidad procesal privilegiada para realizar las actuaciones claves del nuevo proceso laboral.

7.1.- Programación de audiencias

La Acta 91-2007 indica que la responsabilidad de la programación y control en la fijación de las audiencias, le corresponde al Administrador del Tribunal, y por tanto, los Jueces del Tribunal no podrán modificar la programación señalada.

Para programación una audiencia, el Juez Presidente, a proposición del Administrador del Tribunal, debe determinar criterios de programación, los cuales deben seguir los siguientes criterios:

- a) Eficiencia en el uso de las Salas, verificando además que no coincidan jueces en más de una audiencia a la misma hora.
- b) El horario en el cual las audiencias serán realizadas y su control.
- c) Los tiempos intermedios entre cada audiencia, según su clase o naturaleza.
- d) Los plazos máximos legales.
- e) El número de audiencias mínimas que cada Sala deberá tener programada conforme una distribución equitativa de la carga de trabajo asociada a ellas.
- f) La urgencia o necesidad de los requerimientos de los intervinientes.

Si una audiencia programada, no se verifica por falta de notificación de las partes u otra causa, el Juez debe resolver en esa misma oportunidad, lo pertinente para darle curso progresivo a los autos.

7.2.- Preparación de Audiencias

Con el objeto de preparar adecuadamente las audiencias programadas, el día previo, un funcionario, que determine el Administrador, entregará un listado con la totalidad de las audiencias programadas en cada Sala diariamente.

En los juzgados laborales, tratándose de las audiencias de juicio, se deberá verificar además, la recepción y ejecución de todas las gestiones decretadas en la audiencia preparatoria, particularmente en lo relativo a los informes solicitados a instituciones.

Asimismo, se deberán verificar las citaciones y notificaciones a los terceros y las partes intervinientes, de modo de evitar la suspensión de audiencias por este motivo.

La revisión y verificación de estos antecedentes se debe realizar diariamente y con la debida anticipación a la fecha de realización de la respectiva audiencia a través del sistema informático, conforme a las

instrucciones impartidas por el Administrador del Tribunal, con el objeto de subsanar la omisión, en su caso.

Si una de las audiencias programadas no se pueda realizar por motivos conocidos con anterioridad, el Administrador puede acordar con los intervinientes la posibilidad de anticiparla. Asimismo debe verificar el cumplimiento de los horarios de programación de las audiencias, así como las razones que determinan la no realización o suspensión de ellas.

En el evento que en la audiencia programada surjan nuevas peticiones, estas se deben resolver de inmediato, a menos que por su complejidad impliquen la necesidad de fijar una nueva audiencia, caso en el cual, el funcionario encargado procederá a indicar la fecha y hora en que ésta se practicará.

7.3.- Desarrollo de la Audiencia

Durante el desarrollo de la audiencia, el o los funcionarios designados por el Administrador del Tribunal deberán:

- a) Verificar el buen funcionamiento del equipo computacional y de audio de la respectiva Sala.
- b) Verificar que los intervinientes se encuentren presentes antes de la hora de inicio de la audiencia y deberá llamarlos a viva voz cuando se inicie ella.
- c) Registrar en el Sistema Informático las principales actuaciones decretadas en la audiencia y la hora de inicio y de término de la misma.
- d) Operar el sistema de registro de audio.

Para la asistencia de las partes, testigos y peritos a audiencias, el Administrador del Tribunal debe establecer un procedimiento general y único para el adecuado orden en el ingreso del público a las salas, de acuerdo a la infraestructura disponible y a la arquitectura del recinto.

Las actuaciones realizadas en la audiencia quedan registradas en el sistema de registro de audio.

En relación con las actas, para su confección, se deben hacer uso exclusivamente de las plantillas de actas provistas por el Sistema Informático, En ningún caso, pueden contener transcripciones de las declaraciones de testigos, peritos o de las propias partes.

Por otra parte, las resoluciones que se dicten en audiencia se ceñirán a los modelos computacionales disponibles en el Sistema Informático

8.- Notificaciones

A partir del marco legal que regula a las notificaciones, en materia de procesos administrativos al interior del tribunal, se debe utilizar el módulo creado para estos efectos en el respectivo sistema informático.

Las notificaciones generan un trabajo que es posible dividirlo en las siguientes etapas:

- a) Preparación: se debe recopilar todos los antecedentes requeridos para efectuar la notificación, incluyendo las formalidades y contenido de las mismas, sea que se realice por un funcionario del mismo tribunal o de un auxiliar de la administración de justicia externo.
- b) Planificación: en caso que la notificación se realice por un funcionario del tribunal, debe planificar la ruta de notificación que permita maximizar el tiempo y recursos el tribunal y del propio Ministro de Fé
- c) Realización propiamente tal de la notificación: en el caso de la práctica de notificaciones personales ordenadas por el Tribunal, se deben adoptar las medidas tendientes a garantizar la eficacia y eficiencia de la actuación.
- d) Registro: ingreso de las certificaciones del Ministro de Fé en el sistema informático, y que hacen constancia de sus actuaciones.
- e) Control: revisión detallada de las actuaciones y certificaciones realizada, así como de aquellas pendientes.

Tratándose de entidades previsionales y de seguridad social, los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional deben notificar las resoluciones judiciales -y brindar acceso y copia a los registros-, exclusivamente a través de sistema de interconexión o mediante correo electrónico, salvo que se tratare de la notificación de emplazamiento.

9.- De los Ministros Visitadores

Corresponde a los Ministros visitadores velar por el cumplimiento de las normas establecidas en los “Procedimientos para Juzgados de Reforma”, verificando las estadísticas relativas a la gestión interna, las suplencias y permisos de jueces registrados, y el cumplimiento de los horarios y procedimientos de los Juzgados a su cargo, entre otras materias..

Capítulo V

Consideraciones generales del derecho del trabajo

1.- Generalidades

Entre las materias de competencia que determina el artículo 420 del Código del Trabajo determina las competencias se encuentran las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo.

Los contratos individuales o colectivos de trabajo se encuentran reglamentados en el Código del Trabajo, el cual regula las relaciones laborales de todos los trabajadores del sector privado, y parcial y/o supletoriamente, sus normas regulan la prestación de servicios en el sector público. La regulación del trabajo dependiente realizado por la administración pública propiamente tal corresponde al Derecho Administrativo, y la regulación del trabajo independiente corresponde principalmente al Derecho Civil y Comercial.

En nuestro ordenamiento jurídico, la ley laboral es la fuente más importante del Derecho del Trabajo y, a su vez, la ley laboral más importante es el Código del Trabajo. En tal sentido, el artículo 1 del citado Código señala que *“las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias”*.

Además, el Código del Trabajo en su título preliminar contiene una serie de definiciones y principios que son relevantes, para comprender el sentido de la legislación laboral en nuestro país.

Es así, como reconoce la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan, y establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Asimismo, prescribe, que son contrarios a los principios de las leyes laborales los

actos de discriminación.

2.- Principios del derecho del trabajo

En el derecho del trabajo es posible identificar ciertos principios rectores que rigen las relaciones laborales. Entre ellos, son importantes:

- a) *Principio tutelar o protector*: Este principio alude a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral, esto es, el establecer un amparo preferente a la parte trabajadora. En el ordenamiento jurídico del trabajo la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes, buscando alcanzar entre ellas una igualdad sustantiva y real, fijando derechos mínimos a favor de la parte más débil (trabajador).

Este principio se expresa a través de tres reglas:

- *Regla indubio pro operario*: en caso de duda en la interpretación de las normas jurídicas aplicables a las relaciones de trabajo, en cuanto a su sentido y alcance, debieran ser interpretadas en la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador. Es decir, de entre dos o más sentidos de una norma, ha de acogerse aquel que en cada caso resulte más favorable a los intereses de los trabajadores. De lo anterior, se desprende que se trata de una regla que sólo juega en la interpretación de las normas y únicamente cuando hay duda sobre éstas.
- *Regla de la norma más favorable*: una característica del Derecho del Trabajo es que cada una de sus normas marca niveles mínimos de protección. De esta manera, nada impide que por encima de esos niveles se establezcan otras normas que mejoren dichos estándares mínimos.
- *Regla de la condición más beneficiosa*: supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida, y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva regulación que se ha de aplicar.

- b) *Principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales*: Este principio plantea la imposibilidad de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho del Trabajo.
- c) *Principio de la continuidad de la relación laboral*. El contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de un acto, sino que dura en el tiempo.

Esa duración y estabilidad se consagra en las normas en que por mandato legal los contratos a plazo fijo se transforman en indefinidos, cuando por ejemplo el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo fijado en el contrato (artículo 159 N° 4 inciso cuarto del Código del Trabajo), o por el hecho de renovar por segunda vez un contrato de plazo fijo (artículo 159 N° 4 inciso cuarto del Código del Trabajo).

Asimismo, se establece que el contrato de trabajo permanece cuando cambia la dirección de la Empresa. Así lo señala el artículo 4 inciso segundo del Código del Trabajo, cuando establece que *“las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores.”*

- d) *Principio de supremacía de la realidad*: en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Este principio ha sido recepcionado por nuestro ordenamiento jurídico laboral en el artículo 8 del Código del Trabajo, respecto de una situación específica (presunción de laboralidad), señalando que *“toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de*

un contrato de trabajo”. El artículo 7, por su parte, entrega la definición de contrato individual de trabajo, estableciendo tres elementos: prestación de servicios, remuneración, y subordinación y dependencia.

3.- Contenido del Código del Trabajo

El Código del Trabajo se estructura en distintos libros, según las materias que regula.

En el Libro I trata el CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y LA CAPACITACION LABORAL. Así, en su artículo 7, define al Contrato individual de trabajo como *“una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”*. Agregando en el artículo siguiente, que *“toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”*.

Además, reglamenta las características del contrato de trabajo, quienes son capaces para contratar, estableciendo normas especiales para el trabajo de menores de edad, exigencias respecto de la nacionalidad de los trabajadores, su contenido y las principales obligaciones y derechos que emanan de él, como la jornada de trabajo, el concepto, alcances y protección de la remuneración, y los feriados anuales (vacaciones) y permisos.

Contiene normas relativas a contratos especiales, como los de aprendizaje, de trabajadores agrícolas, de trabajadores embarcados o gente de mar y portuarios eventuales, de los trabajadores de artes y espectáculos, trabajadores de casa particular, de deportistas profesionales y actividades conexas.

Por otra parte, señala obligaciones relativas al reglamento interno de orden, higiene y seguridad, el cual debe contener las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Las normas relativas a la terminación del contrato del trabajo y estabilidad en el empleo también se contemplan en este Libro del Código.

Asimismo, prescribe responsabilidades para la empresa en relación con las *“actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores, entendiéndose por tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo; y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía (...)”* (artículo 179 inciso primero Código del Trabajo)

Por último, el Libro I contiene normas relacionadas con la subcontratación y trabajadores transitorios.

En el Libro II por su parte, se contienen reglamentación relativa a LA PROTECCION A LOS TRABAJADORES, contemplando normas sobre protección a la maternidad, seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y protección de los trabajadores de carga y descarga.

En tanto el Libro III, regula las ORGANIZACIONES SINDICALES Y EL DELEGADO DEL PERSONAL. En este sentido, contiene normas sobre los sindicatos, su constitución, directorio, asambleas, patrimonio y disolución, las federaciones, confederaciones y centrales sindicales, y las prácticas antisindicales y su sanción.

El Libro IV trata la NEGOCIACIÓN COLECTIVA, las practicas desleales que se pueden registrar en ésta y su sanción, y el procedimiento judicial a que puede dar lugar, además del contrato colectivo, el procedimiento de mediación y arbitraje laboral, y la huelga y del cierre temporal de la empresa.

Finalmente, el Código del Trabajo dispone de un libro V que reglamenta la JURISDICCIÓN LABORAL, el cual será tratado en los capítulos que siguen a continuación.

Capítulo V

Competencia de los Juzgados Laborales

El artículo 420 del Código del Trabajo determina las competencias que tendrán los Juzgados Laborales en general, conforme a la legislación vigente. Pasemos, entonces, a analizar sobre qué materias están llamados a conocer estos tribunales:

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

Esta norma contiene la esencia misma de las cuestiones que son de competencia exclusiva de los Juzgados Laborales, esto es, la resolución de los conflictos que se susciten por aplicación de las normas que comprenden el derecho laboral.

Así, son de competencia de los Juzgados Laborales los conflictos que se susciten por el término de una relación de carácter laboral; la procedencia o improcedencia de las causales invocadas por el empleador al momento del despido; la determinación y/o precisión de los montos que deberá pagar el empleador al trabajador por concepto de indemnizaciones; el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones legales de cualquier de las partes de un contrato laboral y la calificación de su entidad, etc.

Asimismo, compete conocer a estos tribunales de los asuntos que se susciten de la interpretación y/o aplicación de los contratos laborales, como por ejemplo, la aplicación de sanciones disciplinarias en contra de los trabajadores por falta cometidas en el desempeño de sus funciones; la correspondencia o no de beneficios específicos estipulados en los contratos, ya sean estos individuales o colectivos; etc.

Todo lo anterior aplica incluso en aquellas situaciones en la que las

partes han acordado sustraer del conocimiento de los Juzgados Laborales los conflictos suscitados entre un trabajador y un empleador, por cuanto la norma del artículo 420 del Código del Trabajo es una norma de derecho público que no puede ser renunciada por las partes.

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

El Código del Trabajo establece las normas que regulan la conformación, constitución y funcionamiento de las distintas organizaciones de carácter sindical, y entrega la resolución de los asuntos que se susciten en aplicación de estas normas a los Juzgados Laborales.

Así, le compete conocer a estos tribunales cuestiones tales como la resolución de la reclamación que presenten las organizaciones sindicales a las observaciones que realice la Inspección del Trabajo respecto de los defectos de sus estatutos o el procedimiento de constitución del sindicato; la resolución de los conflictos por aplicación de las normas sobre fuero sindical; etc.

También les compete el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas antisindicales, así como de las infracciones por prácticas desleales que se cometan en los procesos de negociación colectiva, sin perjuicio de las excepciones legales que entreguen el conocimiento de estos asuntos a otros tribunales.

- **Las cuestiones y reclamaciones derivadas de la aplicación o interpretación de las normas sobre previsión o seguridad social, cualquiera que fuere su naturaleza, época u origen, y que fueren planteadas por los trabajadores o empleadores;**

Tanto el Código del Trabajo, como un conjunto de leyes especiales, les reconoce a los Juzgados Laborales la competencia para conocer y resolver las cuestiones o reclamaciones que resulten de la aplicación o interpretación de las normas sobre previsión o seguridad social que sean

Los Juzgados Laborales conocerán y resolverán los asuntos derivados de la aplicación de las normas sobre organización sindical.

También conocerán de las cuestiones y reclamaciones derivadas de la aplicación o interpretación de las normas de seguridad social o previsional.

presentadas por trabajadores o empleadores.

Así, las reclamaciones presentadas por trabajadores en contra de la aplicación e interpretación que hicieren las entidades administrativas competentes sobre normas de previsión o seguridad social, deberán ser conocidas y resueltas por estos tribunales, al igual que las infracciones que se cometan a esas leyes especiales.

No obstante lo anterior, existe jurisprudencia uniforme de los tribunales superiores que establece que las reclamaciones presentadas por personas que no tienen la calidad de trabajadores no son de competencia de los tribunales del trabajo. Así, los asuntos sobre reliquidación de pensiones, postulación a beneficios de seguridad social y cualquier otra presentación efectuada por ex-trabajadores, jubilados o pensionados, no compete a estos tribunales.

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

En aquellas jurisdicciones donde no exista un Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, corresponderá a los Juzgados Laborales el cumplimiento y ejecución de los títulos a los que la legislación laboral o de seguridad social les reconozcan mérito ejecutivo.

La ley ha establecido un procedimiento específico de ejecución que regula la acción de estos tribunales en la materia, el cual es revisado en detalle más adelante.

- **Las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social;**

Conforme a nuestra legislación laboral, existe una cantidad importantes de procedimientos administrativos de reclamación por incumplimiento de las normas laborales, ya sean de origen legal o contractual, que se presentan ante organismos administrativos laborales,

Los Juzgados Laborales conocerán y resolverán las reclamaciones presentadas en contra de resoluciones de las instituciones administrativas en materias laborales, de seguridad social o previsional.

previsionales o de seguridad social, como la Inspección del Trabajo, la Superintendencia de Seguridad Social o la Superintendencia de AFP.

Cada vez que un trabajador o empleador presenta una reclamación ante estas instituciones, se inicia un procedimiento de carácter administrativo en el cual éstas resuelven el asunto sometido a su conocimiento, mediante la dictación de un acto administrativo que generalmente recibe el nombre de resolución. Esta resolución generalmente puede ser impugnada ante los Juzgados Laborales.

Es lo que ocurre, por ejemplo, con la resolución de la Inspección del Trabajo que resuelve el reclamo del trabajador por el cambio unilateral de la naturaleza de los servicios prestados por parte del empleador, la cual puede ser impugnada ante los Juzgados Laborales dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde la notificación de la resolución administrativa. Similar situación acontece con los reclamos presentados a propósito de la determinación de las labores continuas que requieren alterar la norma sobre descanso entre jornadas; la determinación de las faenas en las que no se permiten las horas extras; etc.

Con todo, existen decisiones administrativas que no admiten revisión judicial de lo resuelto, como por ejemplo, la calificación en caso de dudas de la calidad de trabajador agrícola que deberá realizar el inspector del trabajo de la localidad respectiva, de cuya resolución se podrá reclamar ante el Director del Trabajo, sin ulterior recurso.

Para este tipo de reclamaciones, la ley ha establecido un procedimiento especial, el cual analizaremos con detalle más adelante.

- **Los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, con excepción de la responsabilidad extracontractual a la cual le será aplicable lo dispuesto en el artículo 69 de la ley N° 16.744;**

Tal como señala claramente la norma citada, el conocimiento y resolución de los juicios donde se intente hacer efectiva la responsabilidad del empleador como consecuencia de la ocurrencia de accidentes del

Los Juzgados Laborales conocerán y resolverán los juicios donde haga efectiva la responsabilidad del empleador por los accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

trabajo o enfermedades profesionales, será de competencia de los Juzgados Laborales, salvo la excepción expresa que establece, la que se refiere al caso en que el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo del empleador o de un tercero, situación en la cual la víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad haya causado daño pueden reclamar al empleador o terceros responsables del accidente todas las indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho civil, incluyendo el daño moral, siendo competente para conocer de estas acciones, el Juez de Letras en lo Civil correspondiente.

- **Todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral.**

Capítulo VI

Del Procedimiento aplicable en los Juzgados Laborales

1.- Generalidades

El legislador ha instituido un nuevo procedimiento aplicable al conocimiento de los asuntos de competencia de los nuevos Juzgados Laborales. La Ley 20.087 ha sustituido de manera íntegra el Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo, estableciendo el nuevo conjunto de normas bajo el epígrafe “De los principios formativos del proceso y del procedimiento en juicio del trabajo”.

Este nuevo capítulo está compuesto de los siguientes siete párrafos:

- Párrafo 1°: De los principios formativos del proceso;
- Párrafo 2°: Reglas comunes;
- Párrafo 3°: Del procedimiento de aplicación general;
- Párrafo 4°: Del cumplimiento de la sentencia y de la ejecución de los títulos ejecutivos laborales;
- Párrafo 5°: De los recursos;
- Párrafo 6°: Del procedimiento de tutela laboral; y,
- Párrafo 7°: Del procedimiento monitorio.

En lo que sigue, ateniéndonos a la estructura de la propia ley, se realiza una revisión a las normas procesales aplicables ante los Juzgados Laborales, para continuar con el examen de los procedimientos especiales que la ley ha establecido y que resultan de habitual aplicación.

1.1.- Principios del procedimiento

Los principios del procedimiento corresponden a conceptos que permiten caracterizar un sistema procesal para diferenciarlo de otros. Su utilidad pedagógica es acentuada por el hecho de ser presentados en pares opuestos; así, por ejemplo, se sostiene que un procedimiento es oral, por oposición a uno escrito, para poner énfasis en que en tal proceso las actuaciones de las partes, las decisiones del tribunal y, en general, la

intervención de terceros se verifican por medio de la palabra y no de la escritura, lo cual no obsta a disponer de ciertos registros que permitan conservar los actos.

Sin embargo, la comprensión de los principios es también necesaria para la adecuada interpretación de las normas procesales; así, por ejemplo, ante una duda respecto de los términos en que debe entenderse una norma de procedimiento, acudir a los principios nos será útil para obtener una respuesta armónica con los propósitos de la reforma procesal. De hecho, el propio legislador ha admitido su empleo, pues en lo no regulado por la propia ley, hace aplicables las disposiciones comunes a todo procedimiento y las reglas del juicio ordinario establecidas en los Títulos I y II el Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a las principios que informan el proceso ante los Juzgados Laborales.

Similar alcance formula el legislador respecto de la impugnación de las resoluciones judiciales a través de recursos, ya que ellos se tramitan conforme las disposiciones que la propia ley establece y supletoriamente se aplican las normas generales del Código de Procedimiento Civil.

En el caso de la Ley que crea los Juzgados Laborales, el legislador se ha encargado de explicitar los principios fundamentales que informan el procedimiento. Al efecto, sostiene que éste será oral, público y concentrado, prevaleciendo los principios de intermediación, actuación de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.

1.1.1.- Principio de la oralidad (artículo 425 Código del Trabajo)

Hasta antes de la entrada en vigencia de la Ley que crea los Juzgados Laborales y de la Ley que estableció un nuevo proceso aplicable a las materias de competencia de éstos, los procedimientos mediante los cuales los Juzgados de Letras del Trabajo conocían y resolvían de tales asuntos se caracterizaban por ser esencialmente escritos: la demanda, la contestación a la demanda, el ofrecimiento de pruebas, la emisión de informes periciales, las propias resoluciones judiciales sólo tenían validez si se verificaban por escrito; las actuaciones orales eran prácticamente marginales.

En el nuevo procedimiento, las actuaciones del tribunal, de las partes y de terceros se realizarán oralmente, salvo excepciones expresas.

El nuevo procedimiento aplicable ante los Juzgados Laborales invierte la importancia de la oralidad con respecto al procedimiento antiguo: en lo sucesivo, todas las actuaciones procesales serán orales, salvo aquéllas que la propia ley ha establecido expresamente que deberán realizarse por escrito.

El Mensaje del Ejecutivo releva el principio de la oralidad, ya que, según sostiene, ella responde a la tendencia predominante en las experiencias comparadas, la que supone que todas las actuaciones judiciales y, en particular, las resoluciones, sean entendibles para los ciudadanos, lo que redundará a su vez en un mayor grado de legitimidad del sistema de administración de justicia.

Con todo, en algunas ocasiones la ley faculta para que ciertas actuaciones se realicen verbalmente o por escrito; por ejemplo, la ley permite que el demandado conteste la demanda de manera escrita o verbalmente. En otras oportunidades, la escrituración resulta forzosa; por ejemplo, la demanda debe ser siempre presentada por escrito y con patrocinio de abogado, a diferencia de lo que ocurre, por ejemplo, en el nuevo procedimiento que se verifica ante los Tribunales de Familia. También necesariamente la demanda reconvenzional, al igual que la sentencia, debe constar por escrito.

La oralidad de un procedimiento contribuye a su celeridad y brinda garantías suficientes si está asociada a la intermediación judicial. Sin embargo, en determinadas ocasiones puede ser necesario disponer de una reproducción de las actuaciones procesales, como acontece cada vez que una resolución judicial es recurrida en apelación; en tales casos, la simple oralidad constituiría un entorpecimiento que impide la práctica de un trámite o actuación posterior, en el caso de la apelación que la Corte de Apelaciones conozca adecuadamente los hechos sobre los cuales incide el recurso.

En razón de lo precedentemente expuesto, si bien nuestro legislador ha optado por que las actuaciones procesales se verifiquen oralmente, ha previsto algún resguardo, pues, sin perjuicio de su oralidad, todos los Juzgados Laborales deberán llevar un sistema de registro de éstas. Se trata de dejar constancia del acaecimiento de las actuaciones para el

Un sistema de registro electrónico permitirá dejar constancia de las diversas actuaciones del procedimiento.

evento de requerirse su revisión, tanto por las partes como por los propios tribunales.

El sistema de registro puede tener lugar por cualquier medio, con tal de que satisfaga tres exigencias:

1. Que se trate de un medio apto para producir fe, esto es, que garantice la fiabilidad;
2. Que el medio permita garantizar la fidelidad y conservación de las actuaciones; y,
3. Que el medio escogido permita la reproducción de su contenido, vale decir, la posibilidad de ejecutar nuevamente la actuación, por ejemplo, tratándose de registros de video o de audio mediante su visualización o audición.

La ley sostiene que se considerarán válidos, para estos efectos, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica. Esto, en los hechos, tal cual ha acontecido en los tribunales de la Reforma Procesal Penal, con los Juzgados de Familia y con los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, significará que los Juzgados Laborales dispondrán de un sistema de registro esencialmente informático, ya que su flexibilidad, su preservación y su fiabilidad satisfacen las exigencias impuestas por el legislador.

El legislador ha recalcado la necesidad de la integridad de los registros, por lo cual exige que la audiencia sea registrada íntegramente, al igual que las resoluciones, incluida la sentencia que dicte el juez fuera de ella.

1.1.2.- Principio de la concentración (artículo 426 Código del Trabajo)

El principio de la concentración apunta a observar la mayor agregación de actuaciones en el tiempo, evitando la dilación de los actos procesales y eliminando los trámites innecesarios.

En el caso del procedimiento aplicable ante los Juzgados Laborales, las actuaciones se han concentrado sustancialmente en dos audiencias:

Las actuaciones del tribunal y de las partes se han concentrado fundamentalmente en dos audiencias: una preparatoria y otra de juicio.

una audiencia preparatoria, en la cual tiene lugar la discusión entre las partes, se promueven la conciliación, se delimita el objeto del juicio y determinan las pruebas a ser rendidas, entre otros cometidos; y, una segunda audiencia, en la cual el tribunal recibe la prueba, escucha las alegaciones de las partes y dicta sentencia.

En aras de la concentración, el legislador ha dispuesto que una vez iniciada la audiencia, ésta no pueda suspenderse salvo caso fortuito o fuerza mayor, situación en la que el juez podrá, mediante resolución fundada, suspenderla, debiendo fijar en el acto nuevo día y hora para su realización. No obstante, la propia ley admite ciertos casos de excepción en que se verifica la suspensión de la audiencia, por ejemplo en tratándose de la interposición de determinadas excepciones.

En el caso que la audiencia se extienda más allá del horario de funcionamiento del tribunal, el juez deberá habilitar el horario especial.

1.1.3.- Principio de la publicidad (artículo 428 Código del Trabajo)

La ley sostiene que el procedimiento será público; en oposición a los procedimientos donde se privilegia la privacidad de las audiencias, como es el caso general de los procedimientos ante los Juzgados de Familia.

En este punto, la ley no hace sino insistir en una regla general a la actuación de los tribunales de justicia, prevista en el Código Orgánico de Tribunales, estas son por principio públicas.

1.1.4.- Principio de la inmediación (artículo 427 Código del Trabajo)

El principio de la inmediación pretende garantizar la relación directa del juez con los actos del procedimiento, lo cual, como acertadamente manifiesta el Mensaje Presidencial, favorece enormemente la formación de la convicción del juez; mientras que, por oposición, el principio de la mediación, admite que las actuaciones del proceso se puedan llevar a efecto sin su presencia, sino que a través o mediante la intervención de funcionarios judiciales o auxiliares de la administración de justicia.

Hasta la entrada en vigencia de esta reforma a la justicia laboral, los procedimientos aplicables en los Juzgados de Letras del Trabajo estaban

Todas las actuaciones judiciales deben desarrollarse ante el juez, bajo sanción de nulidad insaneable.

informados sustancialmente del principio de la mediación, esto es, las partes comparecían ante un actuario y el juez se imponía de lo sucedido mediante la lectura del expediente respectivo.

En cambio, el procedimiento previsto en los nuevos Juzgados Laborales está informado del principio de la inmediación: las audiencias y las diligencias de prueba se realizarán siempre con la presencia del juez. De hecho, con el fin de fortalecer la vigencia de tal principio, la ley prohíbe la delegación por el juez de sus funciones, sancionando con nulidad insanable su ocurrencia.

Sin embargo, la ley se ha puesto en el caso de las causas del trabajo que se sustancien ante Juzgados de Letras, vale decir, en aquéllos casos que se llevan ante tribunales que no son Juzgados Laborales, sino que ejercen competencia en asuntos laborales. Debemos recordar que en éstos se conserva la estructura antigua que contempla un Juez y un Secretario. Pues bien, en estos casos y sólo cuando la Corte de Apelaciones respectiva no hubiese dispuesto que el juez se aboque de modo exclusivo a la tramitación de determinado tipo de materias, el mismo juez, siempre que hubiere retardo en el despacho de los 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.

El caso antes indicado corresponde a una excepción al principio de inmediación, ya que la propia ley sostiene que en él se entenderá para todos los efectos legales que el juez falta en su despacho, y sólo aquél podrá presidir la audiencia, dictar el fallo y llevar a cabo todas las actuaciones que correspondan, aplicándose a su respecto cuanto se ha dicho en el párrafo antecedente.

1.1.5.- Principios de la oficialidad y celeridad (artículo 429 Código del Trabajo)

En general, la tramitación de los procedimientos ante los Juzgados de Letras del Trabajo se caracteriza porque el impulso procesal corresponde a las partes, quienes ponen en movimiento a los tribunales, mediante la interposición de una demanda; son las partes quienes solicitan al tribunal la práctica de diligencias probatorias; son las partes quienes

El juez debe, aun sin que se lo soliciten las partes, adoptar las medidas necesarias para llevar a término el proceso con la mayor prontitud.

requieren del tribunal la dictación de determinadas resoluciones; son, en último término, las partes las dueñas del procedimiento.

Las leyes que instauran el nuevo sistema de justicia laboral, cambian de manera radical esa visión del procedimiento, obligando al tribunal a dar curso progresivo a los autos y hacer avanzar la tramitación procesal hasta el término mismo de la causa. Al efecto, dispone la ley que promovido el proceso y en cualquier estado del mismo, el juez deberá adoptar, de oficio, todas las medidas necesarias para llevarlo a término con la mayor celeridad posible.

También son expresión del principio de oficialidad la posibilidad de que el tribunal decrete, sin que le sea pedido por alguna de las partes, la nulidad de determinadas diligencias o actuaciones; la facultad para decretar la práctica de determinadas diligencias probatorias, no obstante no ser solicitadas por las partes; y, la autorización legal de rechazar aquellos medios de prueba que considere inconducentes, mediante resolución fundada⁷. Asimismo, adoptará las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación excesiva y, consecuentemente, no será aplicable el abandono del procedimiento.

Por último, el tribunal corregirá de oficio los errores que observe en la tramitación de la causa y tomará todas las medidas necesarias para evitar la nulidad del procedimiento. En virtud de lo anterior, la nulidad sólo podrá ser decretada si el vicio que hubiese ocasionado perjuicio al litigante que la reclama y si no fuese susceptible de ser subsanado por otro medio.

1.1.6.- Principio de buena fe (artículo 430 Código del Trabajo)

La reforma sostiene que las actuaciones en el nuevo procedimiento deberán ejecutarse de buena fe, esto es, evitando el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias, estando facultado el tribunal para adoptar todas las medidas necesarias para garantizar este principio.

⁷ En el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), se modifica el artículo 429 del Código del Trabajo, en el sentido que exige al juez en aquellos casos en que rechace las pruebas que estime inconducentes, lo haga por resolución fundada.

La ley promueve la ejecución de buena fe de las actuaciones procesales. Asimismo, establece la gratuidad de todas las actuaciones, trámites y diligencias del juicio.

Así, el tribunal podrá rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias, entendiendo por tales, aquéllas que sólo tenga por objeto demorar la prosecución del juicio.

1.1.7.- Principio de gratuidad (*artículo 431 Código del Trabajo*)

La ley que establece el nuevo procedimiento aplicable a los tribunales del trabajo decreta de manera clara y contundente la gratuidad de todas las actuaciones, trámites o diligencias del juicio para las partes, siendo el Administrador del Tribunal el responsable de la estricta observancia del cumplimiento estricto de este principio informador del procedimiento, como del oportuno cumplimiento de las diligencias.

Asimismo, establece que las partes que gocen del privilegio de pobreza tendrán derecho a asistencia letrada gratuita, ya sea por parte de las Corporaciones de Asistencia Judicial, o en su defecto, por los abogados de turno, o de otros sistemas de defensa gratuito que establezca la ley. También se hace extensiva la gratuidad a las actuaciones en que deban intervenir auxiliares de la administración de justicia.

Sin embargo, las defensas orales sólo podrán ser efectuadas por abogados habilitados.⁸

1.1.8.- Principio de bilateralidad de la audiencia

El principio de bilateralidad de la audiencia supone garantizar a las partes que en la resolución del asunto ante tribunales tienen el derecho a ser oídas.

Para efectos de garantizar el derecho a ser oído, el legislador establece un sistema de notificaciones que permite a los intervinientes tener conocimiento del hecho del juicio, pero también les garantiza la oportunidad para intervenir de los actos del procedimiento.

⁸ En el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), se modifica el artículo 431 del Código del Trabajo, en el sentido que excluye a los postulantes de las Corporaciones de Asistencia Judicial para realizar las defensas orales en las audiencias respectivas. Lo anterior, se basa en la implementación de una defensoría laboral que se encargará de asumir la defensa en su integridad, la cual será integrada sólo por abogados habilitados.

Sin embargo, la aplicación del principio de bilateralidad de la audiencia no implica que el legislador fuerce la comparecencia de las partes a juicio. Así, por ejemplo, previendo la eventual ausencia de una de las partes, la ley establece que en las citaciones a las audiencias, constará que ellas se celebrarán con quien asista, afectándole a la inasistente todas las resoluciones que se dicten, sin necesidad de ulterior notificación.

A su turno, se garantiza la posibilidad de que las partes puedan acudir representadas, ya que podrán concurrir a estas audiencias por intermedio de mandatario, el que se entenderá de pleno derecho facultado para transigir, sin perjuicio de la asistencia de sus apoderados y abogados.

1.2.- Reglas comunes

La ley que crea el nuevo procedimiento aplicable a las causas que se tramitan ante los Juzgados Laborales se ha encargado de establecer ciertas reglas generales aplicables a todos los procedimientos que se substancien en ellos. Siguiendo el orden consignado en la ley, tales reglas con las siguientes:

I.- Normas supletorias (artículo 432 Código del Trabajo)

En todo lo no regulado por esta ley o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las disposiciones comunes a todo procedimiento y las reglas del juicio ordinario, establecidas en los Títulos I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan el proceso que hemos visto en el acápite anterior. En este caso, el tribunal deberá resolver la forma en que se deberá verificar la actuación respectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de los procedimientos de tutela judicial y monitorio, se aplicarán supletoriamente, en primer lugar, las normas generales establecidas por esta ley.

De consiguiente, en lo no previsto por la Ley 20.022 se aplicarán supletoriamente las reglas comunes a todo procedimiento y las reglas aplicables al procedimiento ordinario contempladas en el Código de Procedimiento Civil. Por ejemplo, en lo tocante a las formalidades de las

En aquello no previsto por la Ley que crea los Juzgados Laborales serán aplicables las disposiciones comunes a todo procedimiento contempladas en el Código de Procedimiento Civil.

notificaciones, a la conformación de los estados diarios y a las exigencias propias de las medidas cautelares y prejudiciales.

Sin embargo, como hemos revisado con antelación, la aplicación supletoria de las disposiciones antes indicadas tiene lugar siempre que ellas no sean contrarias a los principios informativos del procedimiento ante los Juzgados Laborales. Así, por ejemplo, por aplicación del principio de concentración y oficialidad, no resultarán aplicables las normas atinentes a las medidas para mejor resolver contempladas entre aquéllas comunes a todo procedimiento; lo propio acontece, por aplicación del principio de intermediación, con la práctica de diligencias probatorias mediante exhorto.

II.- Actuaciones electrónicas (*artículo 433 Código del Trabajo*)

La ley establece que, salvo las audiencias, se podrán realizar por medios electrónicos las actuaciones procesales de la parte que lo solicite para sí y el tribunal acceda a ello. Los medios a que se refiere deben permitir su adecuada recepción, registro y control. En este caso el administrador del tribunal deberá dejar constancia escrita de la forma en que se realizó dicha actuación⁹.

Sobre el particular existe un significativo avance en los tribunales de la reforma procesal penal, en los cuales las comunicaciones entre fiscales, defensores y magistrados se verifican en línea.

Por su parte, tratándose de los Juzgados Laborales, así como de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, la ley innova en la tramitación de los procesos, ya que autoriza la litigación por medios electrónicos, en aquellas diligencias, trámites y/o actuaciones en que, dada su naturaleza, sea posible realizarlas por estos medios.

De esta forma, normativamente se consolida que las comunicaciones de las partes para con el tribunal se puedan verificar electrónicamente, así, un abogado podrá formular solicitudes al tribunal por correo electrónico,

⁹ En el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), modifica el artículo 433 del Código del Trabajo, en el sentido que incorpora la exigencia de la constancia escrita de cargo del administrador del tribunal.

disponiendo de idéntico valor a una presentación analógica. Lo propio acontece con las comunicaciones del tribunal con los intervinientes (por ejemplo, a través de la notificación electrónica de determinadas resoluciones), con otros tribunales (por ejemplo con exhortos u otras comunicaciones judiciales), e inclusive con terceros (por ejemplo, Tesorería General de la República u otros organismos públicos).

III.- Asistencia letrada (*artículo 434 Código del Trabajo*)

A diferencia de lo establecido en el procedimiento ante los Tribunales de Familia y siguiendo lo preceptuado en la Reforma Procesal Penal, las partes de un procedimiento que se verifique ante un tribunal del trabajo deben comparecer siempre con patrocinio de abogado y representadas por un habilitado para actuar en juicio.

Como ya hemos visto, si una de las partes goza del privilegio de pobreza, tiene derecho a recibir asistencia letrada gratuita, ya sea por parte de las Corporaciones de Asistencia Judicial, o en su defecto, por los abogados de turno, o de otros sistemas de defensa gratuito que establezca la ley. Cabe señalar que las defensas orales en las audiencias se deben realizar siempre por abogado habilitado.

El mandato judicial y el patrocinio que se constituya en el Tribunal de Letras del Trabajo, se entenderá constituido para toda la prosecución del juicio en el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional, a menos que exista constancia en contrario¹⁰.

IV.- Naturaleza de los plazos (*artículo 435 Código del Trabajo*)

La ley establece que todos los plazos del procedimiento son fatales, salvo aquellos establecidos para la realización de las actuaciones propias del tribunal, cualquiera sea la forma en que se expresa.

De esta forma, para las partes la posibilidad de ejercer un derecho o ejecutar un acto se extingue en el momento mismo del vencimiento del plazo, sin necesidad de resolución judicial que así lo declare o lo certifique.

¹⁰ El proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), incorpora la aclaración contenida en este párrafo al artículo 434 del Código del Trabajo.

Las partes deberán comparecer siempre con patrocinio de abogado y representadas por habilitado para actuar en juicio.

Respecto de los términos de días que la ley establezca, éstos se entenderán suspendidos durante los días feriados. Con todo, el feriado judicial de vacaciones –establecido en el artículo 313 del Código orgánico de Tribunales- no aplica respecto de las causas laborales.

No resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil, esto es, la extensión de plazos asociados a la tabla de emplazamiento que periódicamente elabora la Corte Suprema

V.- Notificaciones (artículos 436 a 442 Código del Trabajo)

La ley establece reglas especiales relativas al sistema de notificación de las resoluciones judiciales, en especial tratándose del emplazamiento a la parte demandada.

La primera notificación a la parte demandada debe hacerse personalmente, entregando copia íntegra de la resolución y de la demanda, por un funcionario del tribunal, el que será designado para cumplir tal función por el juez. Con todo, la parte interesada podrá siempre encargar la práctica de la notificación por un receptor judicial, aunque a su propio costo.

Si la notificación se realiza en un lugar o recinto de acceso público, se podrá realizar a cualquier hora y en cualquier día, procurando causar la menor molestia al notificado. Si se realiza en la morada o lugar donde la parte ejerce su industria, profesión o empleo, la notificación sólo podrá verificarse entre las 6.00 y 22.00 horas de cualquier día. Con todo, el juez podrá, por motivos fundados, decretar que la notificación se realice en horas distintas a las autorizadas por la ley.

Cuando no fuere posible practicar la primera notificación personalmente, por no ser encontrada la persona a quien deba notificarse y siempre que el ministro de fe establezca cual es su domicilio o el lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, y tratándose de una persona natural, que se encuentra en el lugar del juicio, se procederá a su notificación en el mismo acto, sin necesidad de resolución ni diligencia adicional alguna. Como acertadamente sostiene el Mensaje Presidencial, la ley suprime la obligación de búsqueda en dos días distintos

La primera notificación al demandado se verificará personalmente por un funcionario del tribunal, salvo excepción.

y la necesidad de que el tribunal ordene previamente esta forma de notificación.

En el caso recién consignado, el ministro de fe deberá entregar -si es posible- copia de la resolución y la demanda a cualquier persona adulta que se encuentre en el lugar. Si esto no es posible, deberá dejar fijado 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. En el caso que la notificación se verifique en un edificio o lugar donde no se permite el libre acceso, el aviso y las copias se entregaran al portero o encargado del edificio, dejando constancia expresa de esto. El ministro de fe dará aviso a ambas partes de esta notificación, enviándoles carta certificada el mismo día o a más tardar el día siguiente.

En cambio, la notificación de esta resolución a la parte demandante se verificará por el estado diario.

Cuando se notifique la demanda a un trabajador en su lugar de trabajo y dicho lugar corresponda a la empresa, faena o establecimiento con el que litiga, esta notificación deberá ser siempre personal.

Si la notificación de la demanda se debe realizar a personas cuya individualización o domicilio sea difícil de determinar o que por su cantidad sea complicada su materialización, el juez podrá disponer la notificación por avisos o cualquier medio idóneo que garantice el derecho a la defensa y los principios de igualdad y de bilateralidad de la audiencia.

La resolución que ordena la comparecencia personal de una de las partes que no ha sido dictada en el curso de alguna de las audiencias, deberá ser notificada por carta certificada, entendiéndose practicada al quinto día que se entregue al correo. Para ello, todo litigante deberá designar, en su primera actuación, un lugar dentro de los límites urbanos de la ciudad asiento del tribunal, si no se cumple con esta obligación, las resoluciones se notificarán por el estado diario de pleno derecho.

Las restantes notificaciones se practicarán por el estado diario, esto es, a través de su inclusión en un listado que debe formarse y fijarse diariamente en el propio tribunal, en el cual se indican las causas en las cuales se ha pronunciado alguna resolución judicial en un día determinado.

Finalmente, tal como acontece en los Tribunales de Familia y en los Tribunales de la Reforma Procesal Penal, las partes podrán requerir la adopción a su respecto de fórmulas de notificación convencional. En efecto, podrán ser notificadas de manera electrónica o por cualquier otro medio que señalen, como por ejemplo, vía telefónica o fax.

VI.- Exhortos (artículo 439 bis Código del Trabajo)¹¹

En las causas laborales, los juzgados de letras del trabajo de Santiago podrán decretar diligencias para cumplirse directamente en las comunas de San Miguel, San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda, Lo Espejo, San Bernardo, Calera de Tango, Puente Alto, San José de Maipo y Pirque sin necesidad de exhorto.

Lo dispuesto en el inciso anterior, se aplicará también en los juzgados de San Miguel y en los juzgados con competencia laboral de las comunas de San Bernardo y Puente Alto, respecto de las actuaciones que deban practicarse en Santiago o en cualquiera de ellos.

La facultad establecida en el inciso primero regirá, asimismo, entre los juzgados de La Serena y Coquimbo; de Valparaíso y Viña del Mar; de Concepción y Talcahuano; de Osorno y Río Negro; y de Puerto Montt, Puerto Varas y Calbuco.

VII.- Incidentes (artículo 443 Código del Trabajo)

Durante la tramitación del procedimiento puede que las partes discutan otros asuntos distintos de aquéllos que motivan la causa, por ejemplo quién debe asumir los costos del juicio, qué pruebas no deben practicarse, sobre qué puntos debe extenderse en informe de un perito, entre otros; este tipo de cuestiones se denominan incidentes.

La ley establece que en los procedimientos ante los Juzgados Laborales los incidentes deberán promoverse preferentemente¹² durante

Las partes podrán solicitar que se les notifique las resoluciones por medios electrónicos, teléfono o fax.

Sólo se podrán promover incidentes durante las audiencias, los que deberán ser resueltos en el acto, salvo excepciones.

¹¹ En el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), se incorpora este artículo para clarificar la situación de los exhortos tratándose de los juzgados que indica el mismo artículo.

¹² El proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), modifica el artículo

las audiencias, no importando su naturaleza, los cuales deberán ser resueltos de inmediato. Excepcionalmente, la ley establece que el juez podrá dejar su resolución para sentencia definitiva.

VIII.- Potestad cautelar (artículo 444 Código del Trabajo)

Con el objeto de posibilitar la adopción de medidas urgentes cuando la situación lo amerite, el juez, en ejercicio de su función cautelar, podrá decretar todas las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción, la protección de un derecho o la identificación de los obligados y singularización de su patrimonio, en términos suficientes para garantizar el monto de lo demandado.

Con todo, la ley prescribe que las medidas cautelares que el juez decreta deberán ser proporcionales a la cuantía del juicio¹³.

Establece la ley que las medidas cautelares podrán llevarse a efecto incluso antes que sea notificada la persona contra quien se dicten, cuando existan razones graves que lo justifiquen y el tribunal así lo decreta. Con todo, otorga un plazo fatal de 5 días para que notifique la acción, bajo sanción de dejar sin efecto -de pleno derecho- las medidas practicadas.

Además, las medidas precautorias se podrán disponer en cualquier estado de tramitación de la causa aun cuando no esté contestada la demanda o incluso antes de su presentación, en carácter de prejudicial. En ambos casos se deberá siempre acreditar razonablemente el fundamento y la necesidad del derecho que se reclama. El tribunal podrá mantener estas medidas, una vez presentada la demanda, si persisten las circunstancias que motivaron su adopción, ahora en carácter de precautorias. Si no se presentare la demanda en el término de diez días contados desde la fecha en que la medida se hizo efectiva, ésta caducará de pleno derecho y sin necesidad de resolución judicial, quedando el solicitante por este solo hecho responsable de los perjuicios que se hubiere causado. Con todo, por

Los tribunales del trabajo podrán decretar cualquier medida cautelar que estimen necesaria para asegurar el resultado de la acción.

443 del Código del Trabajo en el sentido que los incidentes pueden promoverse "preferentemente" en las audiencias, y no solamente en ellas, como establecía la antigua redacción.

¹³ En el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, se establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), se incorpora al artículo 444 del Código del Trabajo la exigencia que la garantía debe ser en términos suficientes, atendido el monto de lo demandado, y la proporcionalidad a la cuantía del juicio.

motivos fundados y cuando se acredite por el demandante¹⁴ el inminente término de la empresa o su manifiesta insolvencia, el juez podrá prorrogar las medidas prejudiciales precautorias por el plazo prudencial que estime necesario para asegurar el resultado del juicio.

La función cautelar del tribunal comprenderá también la facultad 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.

IX.- Costas (*artículo 445 Código del Trabajo*)

En el nuevo procedimiento se establece que toda resolución que ponga término a la causa o resuelva un incidente, el juez deberá pronunciarse sobre el pago de las costas del procedimiento, tasando las procesales y regulando las personales.

Si el trabajador ha litigado con privilegio de pobreza, las costas personales a cuyo pago sea condenada la contraparte, corresponderán a la Corporación de Asistencia Judicial respectiva, al abogado de turno o a quien la ley señale.

¹⁴ El proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), sustituye en el artículo 444 del Código del Trabajo la carga que se encontraba en el demandado, radicándola en el demandante.

2.- Procedimiento ordinario ante los Juzgados Laborales

La ley establece un procedimiento ordinario aplicable ante los Juzgados Laborales, el cual reviste un carácter general y supletorio.

En efecto, el procedimiento ordinario es de general aplicación, ya que él será el utilizado en todos aquellos asuntos en que el conflicto entre las partes corresponda a estos tribunales y no haya un procedimiento distinto establecido en la misma ley o en otras leyes. Así, por ejemplo, tratándose de demandas por despido injustificado, por despido indirecto o por desafuero, la ley no prevé un procedimiento especial, por lo cual deberá aplicarse precisamente el ordinario.

Asimismo, el procedimiento ordinario tiene un carácter supletorio, ya que, cuando esta ley u otra establecen un procedimiento especial, pero en su regulación se omiten determinados trámites, las normas sobre procedimiento ordinario se aplican también, aunque supletoriamente. De tal forma acontece con el procedimiento sobre tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores en la relación laboral, en él, una vez recibida la demanda o la denuncia, el juez debe aplicar las normas del procedimiento ordinario en lo que respecta a la citación a audiencia preparatoria y la tramitación posterior de la causa.

En la Gráfica N°3, en la página siguiente, se observa un diagrama con los principales trámites del procedimiento ordinario aplicable ante los Juzgados Laborales.

I.- La Demanda (artículo 446 Código del Trabajo)

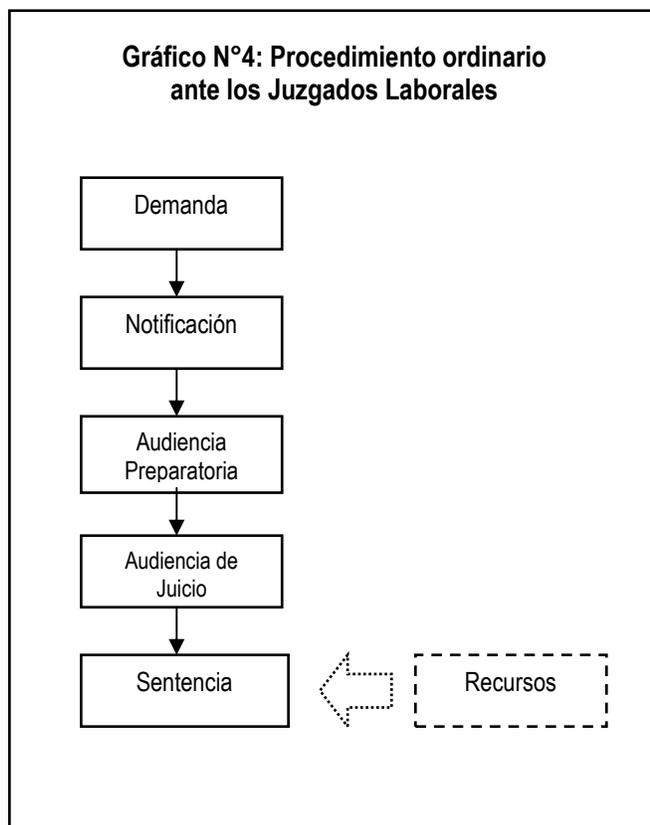
El proceso ordinario comienza con la interposición de la demanda, la cual sólo puede ser presentada por escrito, a diferencia de lo establecido en los procedimientos ante los Tribunales de Familia, donde se puede interponer de manera oral.

La demanda deberá contener i) la designación del tribunal ante quien se entabla; ii) la individualización del demandante –esto es, su nombre, domicilio y profesión u oficio–, así como del demandado; iii) la exposición

El procedimiento ordinario será aplicable a las causas de competencia de los Tribunales del Trabajo que no tengan establecido un procedimiento especial.

El procedimiento podrá comenzar sólo por demanda escrita, con patrocinio de abogado, la que deberá cumplir con los requisitos específicos establecidos en la ley.

clara y circunstanciada¹⁵ de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta; y, iv) la enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal. Asimismo, podrán acompañarse a la demanda documentos y solicitar las diligencias de prueba que se estimen necesarias.



Sin perjuicio de que la prueba documental sólo se puede presentar en la audiencia preparatoria, tratándose de aquella que dé cuenta de las actuaciones administrativas que se refieren a los hechos contenidos en esa, debe presentarse conjuntamente con la demanda¹⁶.

¹⁵ En el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), se incorpora al artículo 446 del Código del Trabajo la exigencia que la relación de los hechos no sólo sea clara sino que además circunstanciada.

¹⁶ En el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), se incorpora además al artículo 446 del Código del Trabajo la exigencia de que la prueba documental se presente conjuntamente con la demanda en el caso que indica en el nuevo inciso segundo de dicho artículo.

Si se trata de demandas en contra de instituciones de previsión o seguridad social, en materias de su competencia, se deberá acompañar además, la resolución final de la respectiva entidad o de la entidad fiscalizadora según corresponda, que se pronuncia sobre la materia que se demanda.

Por su parte, si se trata de demandas por períodos de cotizaciones de seguridad social impagas, el juez de la causa deberá ordenar la notificación de ella a la o las instituciones de seguridad social a las que corresponda percibir la respectiva cotización. Dicha notificación se efectuará a través de carta certificada, la que contendrá copia íntegra de la demanda y de la resolución recaída en ella.

II.- Primera resolución (artículo 447 Código del Trabajo)

Recibida la demanda, el tribunal podrá:

- i) declararse de oficio incompetente cuando así lo estime, remitiendo los antecedentes al tribunal que señale como competente;
- ii) declarar de oficio la caducidad de la acción, cuando esto se desprenda claramente de los antecedentes aportados, no admitiendo a tramitación la demanda;

En este punto el legislador introduce una innovación, ya que faculta al juez para decretar la caducidad *in limine litis*, esto es, recién comenzando el proceso.

La caducidad es la pérdida de un derecho por su no ejercicio y, a diferencia de la prescripción, no es necesaria que sea alegada por la parte a quien beneficia, ya que opera de pleno derecho.

- iii) rechazar de plano la demanda sobre materias de previsión o seguridad social, cuando el demandante no adjunte la resolución final de la respectiva entidad o de la entidad fiscalizadora a la que se ha aludido precedentemente;

- iv) declarar admisible la demanda, debiendo inmediatamente y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria, la que deberá realizarse dentro del plazo de 35¹⁷ días contados desde la resolución de citación.

La ley hace expresa mención que en materias de previsión o seguridad social, el juez admitirá la demanda a tramitación, sólo si el actor ha acompañado además, la resolución final de la respectiva entidad o de la entidad fiscalizadora según corresponda, que se pronuncia sobre la materia que se demanda.

III.- Acumulación de causas (*artículo 448-449 Código del Trabajo*)

El demandante puede acumular en su demanda todas las acciones que le competan en contra de un mismo demandado.

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

La ley también permite que sea el mismo tribunal, el que de oficio acumule varias causas. Las condiciones para que ello se produzca son que debe tratarse de varias demandas contra un mismo demandado y las acciones son idénticas, aunque los actores sean distintos, siempre que se encuentren en un mismo estado de tramitación y no implique retardo para una o más de ellas.

Solicitada la acumulación, se concederá un plazo de tres días a la parte no peticionaria para que exponga lo conveniente sobre ella. Transcurrido este plazo, haya o no respuesta, el tribunal podrá resolver, acogiendo la solicitud de acumulación o rechazarla.

¹⁷ El proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), modifica el plazo establecido en el artículo 451 del Código del Trabajo ampliándolo de 30 a 35 días.

Sin perjuicio de lo anterior, el juez siempre tiene la facultad de desacumular las causas, sea que ésta se haya producido de oficio o a petición de parte.

IV.- La Notificación (*artículo 451 Código del Trabajo*)

Esta resolución se notifica a ambas partes, al demandante por el estado diario, mientras que al demandado, por tratarse normalmente de la primera notificación en el proceso, de manera personal, tal como vimos en detalle en las normas generales.

Esta resolución deberá notificarse con a lo menos 15¹⁸ días de anticipación respecto de la fecha fijada para la audiencia preparatoria.

En la misma resolución que cita a audiencia preparatoria se hará constar a las partes que ella se celebrará con quienes asistan, afectándole a la inasistente todas las resoluciones que se dicten en la audiencia, sin necesidad de ulterior notificación. Además, se hará constar a las partes, que en dicha audiencia deberán señalar al tribunal todos los medios de prueba que pretendan hacer valer en la audiencia de juicio, como así también requerir las diligencias de prueba necesarias.

V.- Contestación y demanda reconvenional (*artículo 452 Código del Trabajo*)¹⁹

El demandado debe contestar la demanda por escrito con a lo menos 5 días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria.

La contestación debe contener: (1) una exposición clara y circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho en los que se sustenta; (2) las excepciones y/o demanda reconvenional que se

¹⁸ El proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), cambia el plazo establecido en el artículo 451 del Código del Trabajo ampliándolo de 10 a 15 días.

¹⁹ En el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), se cambia la oportunidad de presentación de la contestación y de la demanda reconvenional, establecida en el artículo 453 del Código del Trabajo, que indica que se deben presentar al comenzar la audiencia preparatoria.

deduzca, (3) pronunciamiento sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta.

Adicionalmente, el demandado podrá demandar a su vez al demandante, en cuyo caso se denominará “reconvención”, la cual sólo será procedente cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que esté íntimamente ligada a ella.

La reconvención deberá contener las menciones que se requieren para la demanda –establecidas en el artículo 446 del Código del Trabajo-, y se tramitará conjuntamente con la demanda.

VI.- La audiencia preparatoria (artículo 453 Código del Trabajo)

El resto del procedimiento se lleva a cabo esencialmente a través de dos audiencias sucesivas: la primera de ellas, de carácter preliminar, tiene por objeto fijar de los puntos de discusión y provocar la conciliación entre las partes y, en su defecto, preparar adecuadamente el juicio; y la audiencia siguiente, denominada de juicio, cuyo objeto es que en ella se rinda íntegramente la prueba, se formulen alegaciones por las partes y se dicte sentencia.

Las partes deberán comparecer con patrocinio de abogado y representadas por persona legalmente habilitada para actuar en juicio.

Por aplicación del principio de concentración, la ley ha establecido diversos trámites dentro de la audiencia preparatoria. Ellos son:

1) Breve relación del juez acerca de los contenidos de la demanda, así como de la contestación y, en su caso, de la demanda reconvencional y de las excepciones, si éstas hubieren sido deducidas por el demandado parte demandante debe ratificar su demanda.

Si ninguna de las partes asiste a la audiencia preparatoria, éstas tienen el derecho de solicitar, por una sola vez, conjunta o separadamente, dentro de quinto día contados desde la fecha en que debió efectuarse, nuevo día y hora para la realización de dicha audiencia.

Recibida la demanda, el tribunal citará a una audiencia preparatoria, la que deberá realizarse dentro del plazo de 35 días contados desde la fecha de la resolución.

El demandado puede allanarse total o parcialmente a la demanda, si es parcial se continuará con el juicio sólo en la parte en que hubo oposición. Para estos efectos, el tribunal deberá establecer los hechos sobre los cuales hubo conformidad, estimándose esta resolución como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales.

Asimismo, 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, puede estimarlos como tácitamente admitidos.

2) El juez confiere traslado para la contestación de la demanda reconvenional y de las excepciones, en caso de que hayan sido interpuestas.

Si alguna de las partes dedujera excepciones a la demanda o a la reconvenición, ellas también se tramitarán conjuntamente y se fallarán en la sentencia definitiva. Con todo, el juez se pronunciará inmediatamente respecto de algunas de tales excepciones: i) de incompetencia; ii) de falta de capacidad o de personería del demandante; iii) de ineptitud del libelo; iv) de caducidad; v) de prescripción; o, vi) aquélla en que se reclame del procedimiento, siempre que su resolución pueda fundarse en antecedentes que consten en el proceso o que sean de pública notoriedad. En los casos en que ello sea procedente, se suspenderá la audiencia por el plazo de cinco días a fin de que se subsanen los defectos u omisiones, bajo el apercibimiento de no continuarse adelante con el juicio.

3) En los casos en que ello sea procedente, se puede suspender la audiencia por el plazo más breve posible, a fin de que se subsanen los defectos u omisiones, o en el plazo de 5 días, bajo el apercibimiento de no continuarse adelante con el juicio.

4) El tribunal promoverá la conciliación entre las partes, ya sea sobre todo o parte del conflicto, conforme a las bases de acuerdo que el propio tribunal proponga, sin que las opiniones que emita al efecto sean causal de inhabilitación. Si se produce conciliación, sea ésta total o parcial, se debe dejar constancia en un acta suscrita por el juez y las partes, la que tendrá valor de sentencia ejecutoriada.

El tribunal deberá promover siempre la conciliación entre las partes, durante la audiencia preparatoria.

5) Contestada la demanda, sin que se haya opuesto reconvencción o excepciones dilatorias, o evacuado el traslado conferido de haberse interpuesto éstas, el tribunal recibirá de inmediato la causa a prueba, fijando los hechos que deberán ser probados. Contra esta resolución sólo procede la reposición, que deberá interponerse y fallarse en el acto.

De no haber hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal dará por concluida la audiencia y procederá a dictar sentencia.

6) El juez deberá determinar -fundadamente²⁰-, en el acto la prueba, que podrán rendir las partes y que haya sido ofrecida, calificando su pertinencia. Además, podrá disponer la práctica de otras que estime necesarias. El tribunal admitirá sólo las pruebas que tengan relación directa con la materia del juicio y siempre que sean necesarias para su solución.

El tribunal no apreciará, por carecer de valor probatorio, la denominada prueba ilícita, esto es aquellos elementos de convicción 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. Por ejemplo, la prueba documental obtenida con vulneración a la inviolabilidad de las comunicaciones o la prueba testimonial obtenida con infracción a la vida privada de su contraria.

7) La exhibición de instrumentos que hubiere sido ordenada por el tribunal se debe realizar en la audiencia de juicio.

La ley prevé efectos adversos para aquella parte que omita exhibir documentos o instrumentos sin causa justificada, cuando ellos debían obrar en su poder. Por ejemplo, tratándose del empleador, éste está legalmente obligado a disponer de los registros de remuneraciones y el libro de asistencia. En tal caso, el juez podrá estimar probadas las

El juez determinará en la audiencia preparatoria las pruebas que podrán rendir las partes y aquellas que decretará de oficio.

²⁰ En el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), se agrega al artículo 453 del Código del Trabajo la exigencia que la resolución del juez, en materia de prueba, se fundamentada en caso de calificar la pertinencia de ésta. Además, modificó en este artículo la exigencia que la prueba documental que haya sido ofrecida en la demanda y contestación deba ser presentada hasta cinco días antes de la audiencia de juicio.

alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba decretada.

8) Se fijará la fecha para la audiencia de juicio, la que deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a treinta días de realizada la audiencia preparatoria. Las partes se entenderán citadas a esta audiencia por el solo ministerio de la ley.

9) Se decretarán las medidas cautelares que procedan, a menos que se hubieren decretado con anterioridad, en cuyo caso se resolverá si se mantienen.

10) El tribunal deberá despachar todas las citaciones y oficios que correspondan, cuando se haya ordenado la práctica de prueba en la audiencia de juicio y así se requiera.

El tribunal sólo dará lugar a la petición de oficios cuando se trate de requerir información objetiva, pertinente y específica sobre los hechos materia del juicio, estando facultado a rechazar las solicitudes que no cumplan con estas condiciones.

Cuando la información se solicite respecto de entidades públicas, el oficio debe dirigirse a la oficina o repartición en cuya jurisdicción hubieren ocurrido los hechos o deban constar los antecedentes sobre los cuales se pide informe. Las personas o entidades públicas o privadas a quienes se dirija el oficio están obligadas a evacuarlo dentro del plazo que fije el tribunal, el que en todo caso no podrá exceder a los tres días anteriores al fijado para la audiencia de juicio, y en la forma que éste lo determine, pudiendo disponer al efecto cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos.

11) La resolución que cite a absolver posiciones se notificará en el acto al absolvente, de ser posible. La citación de los testigos deberá practicarse por carta certificada, enviada a lo menos con ocho días de anticipación a la fecha de audiencia.

12) Si se va a rendir prueba pericial, el informe deberá estar a disposición de las partes al menos con tres días de anticipación a la fecha de audiencia de juicio. A diferencia de cuanto se prevé en la reforma

La audiencia de juicio deberá realizarse dentro del plazo de 30 días contados desde la audiencia preparatoria

procesal penal y en la tramitación ante los juzgados de familia, el juez podrá, con el acuerdo de las partes, eximir al perito de la obligación de concurrir a prestar declaración, admitiendo en dicho caso el informe pericial como prueba. Pero si el perito debe concurrir, su declaración se desarrollará de acuerdo a las normas establecidas para los testigos.

13) Insistiendo en la posibilidad de verificar comunicaciones por medios electrónicos, la ley faculta al juez para que al remitir oficios o requerir informe de peritos, emplee cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos que permita la pronta práctica de las diligencias, debiendo adoptar las medidas necesarias para asegurar su debida recepción por el requerido, dejándose constancia de ello. También se admite tal medio de comunicación para la recepción de oficios sea de personas o entidades públicas o privadas.

14) Sin perjuicio de la prueba ofrecida y admitida por el tribunal, el juez también podrá decretar desde ya la práctica de determinadas diligencias probatorias, a fin de que hayan de verificarse en la audiencia de juicio.

15) Se levantará una breve acta de la audiencia que sólo debe contener: (1) la indicación del lugar, fecha y tribunal, (2) los comparecientes que concurren a ella, (3) la hora de inicio y término de la audiencia, (3) la resolución que recae sobre las excepciones opuestas, (4) los hechos que deberán acreditarse e individualización de los testigos que depondrán respecto a éstos, (4) y en caso que corresponda, la sentencia que se pronuncia en caso que el demandado se allane, o en caso de existir una conciliación²¹.

VII.- La audiencia de juicio (*artículo 454 Código del Trabajo*)

La audiencia se llevará a efecto en un solo acto, y tendrá por objetivo recibir la prueba admitida por el tribunal y la decretada por éste. El día y hora fijados, las partes -al igual que en la audiencia preparatoria- deberán comparecer representadas por persona legalmente habilitada para actuar en juicio.

²¹ El proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), agrega al artículo 453 del Código del Trabajo la exigencia que se levante esta acta de lo ocurrido en la audiencia preparatoria.

Por aplicación del principio de concentración, la ley ha establecido diversos trámites dentro de la audiencia de juicio. Ellos son:

1) La audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado, salvo en los juicios sobre despido, en cuyo caso corresponderá la rendición de la prueba en primer lugar al demandado.

El orden establecido por la ley para la recepción de las pruebas será el siguiente: i) documental; ii) confesional; iii) testimonial; y, iv) los otros medios ofrecidos, sin perjuicio de que el tribunal pueda modificarlo por causa justificada.

2) La prueba instrumental acompañada podrá impugnarse oralmente tanto en la audiencia preparatoria o como en la de juicio.

3) El citado a absolver posiciones está obligado a comparecer personalmente, a menos que designe especialmente por escrito a un mandatario, el que si representa al empleador deberá tratarse de una de las personas a que se refiere el artículo 4° del Código del Trabajo, vale decir, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.

Para todos los efectos, se considerará que las declaraciones fueron realizadas personalmente por el citado.

Si el citado a absolver no comparece a la audiencia sin causa justificada, o compareciendo se niega a declarar o diere respuestas evasivas, podrán presumirse como efectivas las alegaciones de la parte contraria.

Si una de las partes alegare entorpecimiento en el caso de la imposibilidad de comparecencia de quien fuere citado a la diligencia de confesión, deberá acreditarlo al invocarla, debiendo resolverse el incidente en la misma audiencia. Sólo podrá aceptarse cuando se invocaren hechos sobrevinientes y de carácter grave, en cuyo caso, debe el juez adoptar las

medidas inmediatas que fueren necesarias para su realización a la mayor brevedad, notificándose a las partes en el acto²².

La ley otorga facultades a los jueces para limitar el número de citados a absolver posiciones, en especial si estima que sus declaraciones puedan resultar una reiteración inútil sobre los mismos hechos.

4) A diferencia de cuanto ocurre en el proceso civil o en el proceso laboral antiguo, las posiciones que deberá absolver el citado no se hacen constar en un pliego que deba ser entregado con antelación por la parte que requiere la práctica de tal diligencia probatoria; las preguntas se formularán oralmente en la audiencia, pero deben ser pertinentes a los hechos sobre los cuales debe recaer la prueba y expresarse en términos claros y precisos. De hecho, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, rechazar las preguntas que no cumplan con dichas exigencias. Asimismo, podrá formular a los absolventes las preguntas que estime pertinente, y ordenarles que precisen o aclaren sus respuestas.

5) Los testigos sólo pueden declarar ante el tribunal que conozca de la causa, lo cual es una evidente manifestación del principio de intermediación judicial. No serán admitidos a declarar más de cuatro testigos por cada parte, salvo en casos de acumulación de autos y, cuando, por resolución fundada, el tribunal conforme a la naturaleza de los hechos a ser probados, amplíe ese número por ser indispensable para garantizar una adecuada resolución del juicio.

La ley faculta al juez para reducir el número de testigos e incluso para prescindir de la prueba testimonial cuando sus declaraciones puedan constituir una reiteración inútil de hechos suficientemente acreditados. Nuevamente, estamos ante facultades para excluir cierta prueba, en este caso, la sobreabundante.

Los testigos declararán bajo juramento o promesa de decir verdad en juicio. El juez deberá comunicarles expresamente y previo a su declaración, las penas establecidas en la ley a quienes incurran el delito de falso testimonio. Como acontece en otros procesos de reforma, no existen

La prueba testimonial sólo se puede rendir ante el Juez que conoce de la causa y durante la audiencia de juicio.

²² En el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), se incorpora al artículo 454 del Código del Trabajo esta regla referida en caso de entorpecimiento.

testigos inhábiles, de manera que no se admiten tachas respecto los de testigos; sin embargo, a efectos de evidenciar la ausencia de imparcialidad u otra condición que merme la credibilidad del testigo, las partes podrán hacer observaciones respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus declaraciones.

Tanto el tribunal como las partes podrán hacer las preguntas a los testigos que estimen necesarias para el esclarecimiento de los hechos sobre los que trata el juicio. Asimismo, podrán exigir que éstos aclaren o precisen sus dichos.

6) Si se rinde prueba que no esté expresamente regulada en la ley, el tribunal determinará la forma de su incorporación al juicio, adecuándola, en lo posible, al medio de prueba más análogo. Esto es particularmente relevante para el caso de rendirse prueba consistente en modernos medios probatorios, tal como documentación electrónica, desde que, por ejemplo, la Dirección del Trabajo ha admitido que ciertos registros puedan ser llevados por medios digitales, tal como el registro de asistencia.

7) En caso de que el oficio o informe del perito no fueren evacuados antes de la audiencia y su contenido fuere relevante para la resolución del asunto, el juez debe, dentro de la misma audiencia, tomar las medidas inmediatas que fueren necesarias para su aportación en ella. Si al término de esta audiencia dichas diligencias no se hubieren cumplido, el Tribunal debe fijar -para ese solo efecto-, una nueva audiencia que deberá llevarse a cabo dentro del más breve plazo²³.

8) Practicada la prueba, las partes formularán, oralmente, en forma breve y precisa, las observaciones que les merezcan las pruebas y sus conclusiones. La ley faculta al juez para pedir a las partes que aclaren los puntos oscuros de sus observaciones.

Al finalizar la audiencia se levantará un acta, en la que constará el lugar, fecha e individualización del tribunal, de las partes comparecientes,

Las partes deberán hacer sus observaciones a la prueba de manera oral y durante la audiencia de juicio.

²³ El proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), incorpora al artículo 454 del Código del Trabajo esta regla referida en caso de que el oficio o informe del perito, no fueren evacuados antes de la audiencia y su contenido fuere relevante para la resolución del asunto.

de sus apoderados y abogados, y de toda otra circunstancia que el tribunal estime necesario incorporar (*artículo 455 Código del Trabajo*).

VIII.- La sentencia (*artículos 456 a 462 Código del Trabajo*)

Para resolver el asunto sometido a su conocimiento, el tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, esto es, deberá expresar las razones jurídicas y simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime, de manera que este examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

El juez apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

El juez podrá pronunciar la sentencia al término de la audiencia de juicio o dictarla dentro del plazo de 15 días contados desde la realización de la audiencia. En este caso, citará a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora para la audiencia de lectura de fallo²⁴. Las partes se entenderán notificadas de la sentencia en la audiencia de juicio o en la actuación prevista al efecto, hayan o no asistido a ellas.

El juez podrá dictar la sentencia en la misma audiencia de juicio o dentro del plazo de 15 días contados desde dicha audiencia.

La sentencia deberá pronunciarse sobre las acciones y excepciones deducidas que no se hubieren resuelto con anterioridad y sobre los incidentes, en su caso.

En cuanto al contenido de la sentencia, la ley se encarga de precisar sus términos:

1. El lugar y fecha en que se expida;
2. La individualización completa de las partes litigantes;
3. Una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes;
4. El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;

²⁴ En el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), se elimina del artículo 457 del Código del Trabajo la exigencia para el juez, en caso de existir la audiencia de lectura de fallo, que deba anunciar las bases fundamentales del fallo al término de la audiencia de juicio.

5. Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda;
6. La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si procede; y,
7. El pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida.

Si la sentencia se dicta en la audiencia preparatoria se omiten la síntesis de los hechos, las alegaciones de las partes y el análisis de la prueba rendida, bastará con que el fallo sólo cumpla con los requisitos números 1, 2, 5, 6 y 7 precedentes.

Conforme al principio de inmediación que informa el procedimiento ante los Tribunales del Trabajo, si el juez que presidió la audiencia de juicio no pudiere dictar sentencia, la audiencia deberá celebrarse nuevamente.

En los casos que procedan, la sentencia deberá ser notificada a los entes administradores de los respectivos sistemas de seguridad social, con el objeto de que éstos hagan efectivas las acciones que les confieren la ley.

Una vez que la sentencia se encuentre firme, lo que deberá ser certificado de oficio por el tribunal, y en el caso que no se acredite su cumplimiento dentro del término de cinco días, se dará inicio a su ejecución de oficio por el tribunal. En este punto el legislador innova, al hacer recaer el impulso procesal en las gestiones posteriores a la dictación del fallo en el propio tribunal.

Por último, la ley establece que si el juez que presidió la audiencia de juicio no puede dictar sentencia, debe celebrarse nuevamente.

IX.- Los recursos (artículos 474 a 484 Código del Trabajo)²⁵

Las resoluciones judiciales pronunciadas pueden ser impugnadas por las partes a través de los recursos procesales y en las formas que establece la ley que modifica el Código del Trabajo, y supletoriamente aquellas que establece el Código de Procedimiento Civil, siempre que ello no resulte incompatible con los principios del nuevo procedimiento laboral.

Las reglas especiales que se contienen en la ley, son las siguientes:

1) Recurso de reposición

a) *Resoluciones contra las cuales procede:* autos, decretos, y de las sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio o hagan imposible su continuación.

b) *Plazo y forma de interposición:*

- En contra de la resolución dictada en audiencia, la reposición deberá interponerse en forma verbal, inmediatamente de pronunciada la resolución que se impugna.
- En contra de la resolución dictada fuera de audiencia, deberá presentarse dentro de tercero día de notificada la resolución correspondiente, a menos que dentro de dicho término tenga lugar una audiencia, en cuyo caso deberá interponerse a su inicio.

c) *Tramitación:* En aquellas ocasiones en que se presente en audiencia deberá ser resuelta en el acto.

2) Recurso de apelación

a) *Resoluciones contra las cuales procede:* sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien sobre medidas cautelares y las que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

²⁵ En el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), se reemplaza en su totalidad el Párrafo 5°, De los recursos, y los artículos 474 a 484 que lo integran. En virtud de lo anterior, el contenido de este punto experimenta significativas modificaciones en relación con el texto original, y podría experimentarlas en el futuro con motivo de la tramitación legislativa del proyecto de ley señalado.

b) Tramitación:

- Tratándose de las resoluciones que otorguen o que rechacen el alzamiento medidas cautelares, y aquellas que fijen las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social, la apelación se concederá en el solo efecto devolutivo.

3) Recurso de nulidad

El recurso de nulidad tiene por finalidad invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda.

a) *Resoluciones contra las cuales procede*: sentencias definitivas.

La ley hace expresa mención que en contra de las sentencias definitivas, no procederán más recursos

b) *Plazo y forma de interposición*: debe interponerse por escrito, ante el tribunal que dictó la resolución que se impugna, dentro del plazo de diez días contados desde la notificación respectiva a la parte que lo entabla.

Debe expresar el vicio que se reclama, la infracción de garantías constitucionales o de ley de que adolece, según corresponda, y en este caso, además, señalar de qué modo dichas infracciones de ley influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Una vez interpuesto el recurso, no podrá invocarse nuevas causales. Con todo, la Corte, de oficio, podrá acoger el recurso deducido por un motivo distinto del invocado por el recurrente.

c) *Causales*:

- i. Cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Contra las sentencias definitivas, sólo procederá el recurso de nulidad.

- ii. Cuando la sentencia haya sido pronunciada por juez incompetente, legalmente implicado, o cuya recusación se encuentre pendiente o haya sido declarada por tribunal competente;
- iii. Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica;
- iv. Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones de hecho del tribunal inferior;
- v. Cuando en el juicio hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre intermediación o cualquier otro requisito para los cuales la ley haya previsto expresamente la nulidad o lo haya declarado como esencial expresamente;
- vi. Cuando en la sentencia se hubieren omitido los requisitos para su dictación, contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue;
- vii. Cuando la sentencia haya sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada y hubiere sido ello alegado oportunamente en el juicio.

La Corte de Apelaciones cuando acoja el recurso de nulidad fundado en las causales previstas en las letras iii), iv), vi), y vii), deberá dictar la sentencia de reemplazo correspondiente con arreglo a la ley. En los demás casos, la Corte de Apelaciones, determinará en la misma resolución el estado en que queda el proceso, y ordenará la remisión de sus antecedentes para su conocimiento al tribunal correspondiente.

d) Tramitación

- Interpuesto el recurso el tribunal para declarar su admisibilidad debe revisar si cumple con las formalidades exigidas para su

presentación, en especial con relación al plazo y a las causales invocadas.

- Declarado admisible, los antecedentes se enviarán a la Corte correspondiente dentro de tercero día de notificada la resolución que concede el último recurso, remitiendo lo siguiente: (1) copia de la resolución que se impugna, (2) registro de audio, y (3) los escritos relativos al recurso deducido.
- Ingresado el recurso a la Corte correspondiente, ésta se pronunciará acerca de su admisibilidad, revisando si cumple con las formalidades exigidas para su presentación, en especial con relación al plazo y a las causales invocadas, además de revisar si carece de fundamentos de hecho o de derecho o de peticiones concretas, o, en los casos que corresponda, el recurso no se hubiere preparado oportunamente, es decir, las causales que se invocan no hayan sido reclamadas oportunamente por todos los medios de impugnación existentes.
- En la audiencia ante la Corte correspondiente, las partes realizarán sus alegatos –que no pueden exceder los 30 minutos-, sin previa relación. En caso de que cualquiera de las partes recurrentes no comparece a la audiencia, dará lugar a que se declare el abandono del recurso respecto de los ausentes.
- La Corte deberá pronunciar su fallo dentro del plazo de cinco días contado desde el término de la vista de la causa. Si acoge el recurso, y en caso que no sea procedente la dictación de sentencia de reemplazo, deberá señalar el estado en que quedará el proceso, y devolver la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución.

*No procederá recurso alguno en contra de la resolución que falle un recurso de nulidad.
Tampoco, en contra de la sentencia que se dictare en el nuevo juicio realizado como consecuencia de la resolución que hubiere acogido el recurso de nulidad.*

4) Recurso de unificación de jurisprudencia

El recurso de nulidad tiene por finalidad invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda.

a) *Resoluciones contra las cuales procede*: aquella resolución que falle un recurso de nulidad.

b) *Plazo y forma de interposición*: debe interponerse ante la Corte de Apelaciones correspondiente en el plazo de quince días desde la notificación de la sentencia que se recurre, para que sea conocido por la Corte Suprema.

El escrito que lo contenga deberá ser fundado e incluirá una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto de las materias de derecho objeto de la sentencia, sostenidas en diversos fallos emanados de los Tribunales Superiores de Justicia. Asimismo, deberá acompañarse copia del o los fallos que se invocan como fundamento. Interpuesto el recurso.

Sólo si el recurso se interpone fuera de plazo, la Corte de Apelaciones correspondiente lo declarará inadmisibles de plano. Contra dicha resolución únicamente podrá interponerse reposición dentro de quinto día, fundado en error de hecho. La resolución que resuelva dicho recurso será inapelable.

c) *Causal*: procederá este recurso cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existan distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia.

d) *Tramitación*

- La interposición del recurso no suspende la ejecución de la resolución recurrida, salvo cuando su cumplimiento haga imposible llevar a efecto la que se dicte si se acoge el recurso.
- La parte vencida podrá exigir que no se lleve a efecto tal resolución mientras la parte vencedora no rinda garantía suficiente (fianza de resultados) a satisfacción de la Corte correspondiente, pero deberá ejercer este derecho conjuntamente con la interposición del recurso y en solicitud separada.

- La Corte correspondiente, al declarar admisible el recurso, deberá pronunciarse de plano sobre la petición a que se refiere el inciso anterior. En contra de tal resolución no procederá recurso alguno.
- Posteriormente, deberá remitir a la Corte Suprema: (a) copia de la resolución que resuelve la nulidad, (b) copia del escrito en que se hubiere interpuesto el recurso, (c) demás antecedentes necesarios para la resolución del mismo.
- La sala especializada de la Corte Suprema sólo podrá declarar inadmisibile el recurso por la unanimidad de sus miembros, mediante resolución fundada, si no se cumplió en el plazo para su interposición y carece de fundamento en las causales invocadas.
- Declarado admisible el recurso por la Corte Suprema, la parte recurrida, en el plazo de diez días, podrá hacerse parte y presentar las observaciones que estime convenientes. con relación al plazo y a las causales invocadas.
- El fallo que se pronuncie sobre el recurso sólo tendrá efecto respecto de la causa respectiva, y en ningún caso afectará a las situaciones jurídicas fijadas en las sentencias que le sirven de antecedente.
- Al acoger el recurso, la Corte Suprema dictará inmediata pero separadamente, la sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.
- La sentencia que falle el recurso así como la eventual sentencia de reemplazo, no serán susceptibles de recurso alguno, salvo el de aclaración, rectificación o enmienda.

En la vista de la causa se observarán las reglas establecidas para las apelaciones, y las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y su conocimiento se ajustará estrictamente al orden de su ingreso al tribunal.

3.- Procedimiento de cumplimiento de la sentencia y de la ejecución de los títulos ejecutivos laborales (artículos 463 a 473 Código del Trabajo)

A efectos de obtener el cumplimiento de las sentencias y la ejecución de los títulos ejecutivos laborales, la ley ha establecido un nuevo procedimiento que se verifica tanto ante los nuevos Juzgados Laborales como ante los nuevos Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional.

Es competente para conocer de estos procedimientos el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional en aquellos territorios donde fueron establecidos por ley. En cambio, donde no exista un tribunal de esta naturaleza, será competente para conocer de este procedimiento el Juzgado Laboral correspondiente o el Juzgado de Letras de competencia común.

De modo general, tal cual precisa el mensaje Presidencial, podemos decir que el procedimiento, sin perjuicio de la aplicación supletoria del Código de Procedimiento Civil, establece, por una parte, plazos brevísimos, elimina trámites propios del ordenamiento común, evita incidencias innecesarias; y, por otra, otorga 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.

3.1 Procedimiento de cumplimiento de sentencia

Una vez que la sentencia se encuentra firme, lo que deberá ser certificado de oficio por el tribunal, y no habiéndose cumplido de manera voluntaria lo sentenciado en el plazo de 5 días, el tribunal que conoció del asunto deberá dar inicio a la ejecución de la sentencia, conforme a las siguientes reglas:

Si en el territorio jurisdiccional existe un Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, el tribunal que dictó la sentencia decretará el cumplimiento del fallo y lo remitirá, junto a sus antecedentes, dentro de quinto día al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional competente para que continúe la ejecución.

El procedimiento ejecutivo tiene por objeto obtener el cumplimiento de las sentencias y la ejecución de los títulos ejecutivos laborales.

En las jurisdicciones donde exista un Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, éste será el tribunal competente para la ejecución de una sentencia o título ejecutivo. Si no existe dicho tribunal, será competente el Juzgado Laboral respectivo o el Juzgado de Competencia Común, si corresponde.

En cambio, si no existe Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional competente en el territorio jurisdiccional, el cumplimiento de la sentencia es de competencia del mismo tribunal que dictó el fallo.

Liquidación y requerimiento de pago. En el tribunal que haya de conocer del cumplimiento del fallo, el funcionario designado para practicar las liquidaciones procederá a la liquidación del crédito, ya sea determinando los montos que reflejen los rubros a que se ha condenado u obligado el ejecutado y, en su caso, se actualicen los mismos, aplicando los reajustes e intereses legales.

La liquidación deberá practicarse dentro de tercero día y será notificada por carta certificada a las partes, junto con el requerimiento al ejecutado para que pague dentro de los cinco días siguientes. De manera que, a diferencia de otros procedimientos de ejecución, no se debe requerir personalmente de pago al ejecutado ni por cédula.

En caso que la ejecución haya quedado a cargo de un tercero, la notificación deberá practicarse a éste en forma personal. Es el caso, por ejemplo, de la notificación de la ejecución a un banco u otra institución financiera para que remita los fondos embargados al ejecutado de manera cautelar.

Para efectos de garantizar los resultados de la ejecución tan pronto sea iniciada el tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá ordenar a la Tesorería General de la República que retenga de las sumas que por concepto de devolución de impuestos a la renta corresponda restituir al ejecutado, el monto objeto de la ejecución, con sus reajustes, intereses y multas. Esta medida tendrá el carácter de cautelar.

Objeción de la liquidación. Una vez notificada la liquidación, las partes tendrán el plazo de cinco días para objetarla, sólo si de ella apareciere que hay errores de cálculo numérico, alteración en las bases de cálculo o elementos o incorrecta aplicación de los índices de reajustabilidad o de intereses.

El tribunal resolverá de plano la objeción planteada; sin embargo, de estimarlo necesario en atención a la insuficiencia de los antecedentes

agregados a la causa, está facultado para oír a la contraria antes de emitir un pronunciamiento.

Oposición a la ejecución. La parte ejecutada sólo podrá oponer, siempre dentro del plazo de 5 días contados desde la notificación de la liquidación, alguna de las siguientes excepciones: i) pago de la deuda, ii) remisión o condonación de la deuda, iii) novación, y, iv) transacción.

De la oposición se dará traslado por tres días a la contraparte y con o sin su contestación se resolverá sin más trámites. Esta resolución es apelable, pero el recurso se puede conceder tan solo en el efecto devolutivo.

El mismo legislador se ha puesto en el caso de que las partes hayan acordado una forma de pago del crédito, acuerdo que debe ser ratificado ante el juez de la causa. Tal pacto deberá consignar las cuotas, así como reajustes e intereses del período. El pacto así ratificado, tiene mérito ejecutivo para todos los efectos legales.

Ante el evento de incumplimiento, la ley prevé una cláusula de aceleración, ya que el no pago de una o más cuotas hará inmediatamente exigible el total de la deuda, facultando al acreedor para que concurra ante el mismo tribunal, y dentro del plazo de sesenta días contado desde el incumplimiento, para que se ordene y cumpla el pago. Más aún, a modo de sanción, se faculta al juez para decretar un incremento de hasta un ciento cincuenta por ciento en el monto del saldo de la deuda. La resolución que establece el incremento se tramitará incidentalmente²⁶.

Embargo. Si el ejecutado no paga dentro del plazo de 5 días contados desde el requerimiento, el ministro de fe designado por el tribunal procederá a trabar embargo sobre bienes muebles o inmuebles suficientes para el cumplimiento íntegro de la ejecución y sus costas, consignándolo así en el acta de la diligencia, todo ello sin que sea necesaria orden previa del tribunal.

²⁶ En el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), modificó la redacción del artículo 468 del Código del Trabajo con el objeto de clarificar y precisar su sentido y alcance.

Rechazada la oposición o no habiéndose interpuesto una, el tribunal ordenará sin mayor trámite pagar al ejecutante con los fondos retenidos, embargados o cautelados. La ley establece los porcentajes mínimos a que deberán ser rematadas las especies embargadas, en las distintas subastas que sea necesario realizar. A diferencia de otros procedimientos, el ejecutante podrá participar directamente en el remate y adjudicarse bienes con cargo al monto de su crédito.

Normas reguladoras. Este procedimiento se deberá sujetar a las normas establecidas en el Código del Trabajo, y a falta de disposición expresa, se aplicarán supletoriamente las normas del Título XIX (*De la ejecución de la resoluciones*) del Libro Primero del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral.

El tribunal podrá fijar los trámites y diligencias del procedimiento de apremio, consecuentemente con los principios propios de la judicatura laboral y teniendo como referencia las reglas de la ejecución civil, siempre que, como se ha dicho con antelación, tales reglas sean conciliables con dichos principios.

Recursos. Las resoluciones que se dicten en los procedimientos de ejecución serán inapelables, salvo la que se pronuncie sobre la oposición interpuesta por el ejecutado.

Las normas supletorias a aplicar en este procedimiento serán las normas del Título XIX del Libro Primero del Código de Procedimiento Civil, siempre que no vulnere los principios del procedimiento laboral.

3.2. Procedimiento de ejecución de títulos ejecutivos laborales

Tratándose de la ejecución de los títulos ejecutivos laborales distintos a las sentencias ejecutoriadas, el procedimiento se desarrollará de oficio y por escrito por el tribunal, conforme a las siguientes reglas.

Previamente, consignar que además de las mencionadas sentencias ejecutoriadas, la ley les reconoce mérito ejecutivo laboral a los siguientes instrumentos:

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

- Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral;
- Las actas firmadas por las partes, y autorizadas por los Inspectores del Trabajo y que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo;
- Los originales de los instrumentos colectivos del trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, y las copias auténticas de los mismos autorizadas por la Inspección del Trabajo, y
- Cualquier otro título a que las leyes laborales o de seguridad social otorguen fuerza ejecutiva.

Normas reguladoras. Este procedimiento se regirá por las disposiciones que a continuación se señalan y a falta de norma expresa, le serán aplicables las disposiciones de los Títulos I (*Del Juicio Ejecutivo en las obligaciones de dar*) y II (*Del juicio ejecutivo en las obligaciones de hacer y no hacer*) del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral.

Si en el territorio jurisdiccional existe un Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, éste será el tribunal competente para ejecutar los títulos antes mencionados. Si no existe tal tribunal en el territorio jurisdiccional, la ejecución será de competencia del Juzgado Laboral o del Juzgado de Letras de competencia común, según los casos.

Liquidación y requerimiento de pago. El juzgado competente despachará la ejecución, remitiendo –sin más trámite– la causa a la Unidad de Liquidación o al funcionario encargado, para que se proceda a realizar la liquidación del crédito, lo que deberá hacerse dentro de tercer día.

El requerimiento de pago deberá realizarse siempre de manera personal, al igual que la notificación de la liquidación. Pero, si la persona

no es habida en el domicilio indicado, se procederá de la misma manera que la ley establece para la realización de la notificación de emplazamiento al demandado. Esto es, se certificará que el domicilio indicado corresponde al del ejecutado y que éste se encuentra en el lugar del juicio, en el caso que se trate de una persona natural. La copia del mandamiento deberá designar día, hora y lugar que fije el ministro de fe para practicar el requerimiento. No concurriendo a esta citación el deudor, se trabará el embargo inmediatamente y sin más trámite.

Objeción de la liquidación. De la misma manera que en el procedimiento de cumplimiento de las sentencias ejecutoriadas, una vez notificada la liquidación las partes podrán objetarla dentro del plazo de 5 días, si aparecen errores de cálculo numérico, alteración en las bases de cálculo o elementos, o incorrecta aplicación de los índices de reajustabilidad o de intereses.

El tribunal resolverá de plano la objeción planteada, pudiendo oír a la contraria si estima que los antecedentes agregados a la causa no son suficientes para emitir pronunciamiento.

Oposición a la ejecución. La parte ejecutada sólo podrá oponer, dentro del plazo de 5 días contados desde la notificación de la liquidación, alguna de las siguientes excepciones: i) pago de la deuda, ii) remisión o condonación de la deuda, iii) novación, y, iv) transacción.

En este procedimiento también aplican las disposiciones del procedimiento de cumplimiento de sentencias ejecutoriadas, en lo relativo a la adopción de la medida cautelar consistente en la retención de devolución de impuestos por Tesorería General de la República; al pacto de pago en cuotas con cláusula de aceleración y eventual incremento en caso de incumplimiento; a la objeción de la liquidación y oposición de excepciones, según lo recién visto; al pago al ejecutante con los fondos retenidos, embargados o cautelados; y, a la determinación judicial de trámites y diligencias de apremio.

4.- Procedimiento de tutela laboral (artículos 485 a 495 Código del Trabajo)

Con motivo de las más recientes modificaciones a nuestra legislación laboral, se avanzó en el reconocimiento de la plena vigencia de los derechos fundamentales en la relación de trabajo. Los derechos asegurados constitucionalmente no desaparecen en el entorno laboral, se conservan, aún cuando ello suponga en ciertos casos establecer un equilibrio adecuado para la consecución de los fines propios de la relación de trabajo.

Para garantizar que tales disposiciones no constituyan una mera declaración de principios, el legislador ha establecido un procedimiento específico a los asuntos que se susciten en una relación laboral que afecten derechos fundamentales de los trabajadores con ocasión del ejercicio, por parte del empleador, de las facultades que les concede la ley.

Como sostiene con acierto el Mensaje Presidencial, se trata, en definitiva, del posicionamiento de los derechos fundamentales como ejes vertebradores de unas relaciones laborales plenamente democráticas.

Al efecto, el procedimiento de tutela laboral, según cuanto detallaremos seguidamente, es empleado para conocer de infracción a los derechos fundamentales, actos discriminatorios y prácticas antisindicales o desleales.

Respecto de la infracción a derechos fundamentales, la ley especifica cuales son las garantías amparadas por este procedimiento, ellas son:

- 1) El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral. Lo anterior implica prohibición de todo tipo de tratos denigrantes en contra de la persona del trabajador que pudieran afectar de manera directa su integridad psíquica. Además agrupa, por ejemplo, varias de las causales de término del contrato de trabajo del artículo 160, como las vías de hecho entre trabajador y empleador.

El procedimiento de tutela laboral tiene por objeto conocer y resolver los asuntos que se susciten en una relación laboral que afecten ciertos derechos fundamentales de los trabajadores.

- 2) El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia. En este contexto se entiende vida privada relacionada en forma directa con la intimidad. En el contexto laboral no es posible por cláusulas contractuales violentar la garantía de protección de la vida privada de las personas, por ejemplo, en ciertos supuestos relativos a las cámaras de videovigilancia instaladas en el lugar de trabajo, toda vez que existe una colisión entre las funciones administrativas del empleador y la privacidad de los trabajadores, inclinándose en forma prácticamente unánime la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo y de los tribunales de justicia a favor de la protección de esta forma de intimidad basada en el principio de dignidad de la persona.
- 3) La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, la que, no obstante, podrá interceptarse, abrirse o registrarse sólo en los casos y formas determinados por la ley. Esta garantía dice relación con la imposibilidad de que a través de cláusulas del contrato de trabajo el empleador pueda interceptar comunicaciones privadas del trabajador. Más allá de la discusión referida al alcance de la expresión “comunicación privada”, es claro que la única forma a partir de la cual es posible violar esta garantía es a través de una norma de nivel legal y no a partir de instrumentos particulares. Así, por ejemplo, en el controvertido caso de acceso al contenido de las comunicaciones electrónicas de los trabajadores.
- 4) La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público. Desde el punto de vista de la relación laboral, es importante señalar que existiendo una jornada laboral que incluye el día sábado, la garantía de libre manifestación de todas las creencias dentro del ambiente laboral no implica en ningún caso que el empleador esté obligado a otorgar un día de descanso adicional al del día domingo a quien considera el sábado un día de cierta significancia religiosa. En otras palabras, el alcance del derecho implica la posibilidad de ejercer con toda libertad los cultos a que pertenezcan los trabajadores, siempre que se realice en términos de asegurar el debido cumplimiento de las normas y leyes que regulan la relación laboral de que se trate.

- 5) La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, por supuesto, sin perjuicio de la responsabilidad asociada a los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de tales libertades. Esta es la forma en que nuestra Constitución asegura la garantía de libertad de expresión, derecho fundamental que también debe ser especialmente respetado en el ambiente de trabajo, en términos tales de ser uno de los fundamentos previos de la existencia de la sindicalización en la empresa, elemento fundamental del equilibrio entre las fuerzas del empleador y los trabajadores en el proceso de negociación colectiva, además de garantizar de esta forma la existencia de diarios murales por parte de los sindicatos y de boletines informativos respecto de actividades y derechos.
- 6) La libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en el inciso cuarto del artículo 19 N° 16 de la Constitución, en torno a que este principio impone la imposibilidad de exigir afiliación alguna a una organización o entidad para realizar algún trabajo, lo que supone un quiebre con todo tipo de colegiatura obligatoria. Además, la libertad de trabajo ha sido entendida en forma extendida por la doctrina y la jurisprudencia relacionada con la libertad de elección de trabajo.

Es importante destacar que esta garantía supone la imposibilidad de cualquier tipo de discriminación en el empleo, esto es, de exigir requisitos que vayan más allá de las capacidades e idoneidad del trabajador con respecto al trabajo que se ofrece.

La ley establece que se entenderá que los derechos y garantías mencionados resultan lesionados cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limite el pleno ejercicio de éstos, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Asimismo, este procedimiento procede también para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo. Esto es, aquellas distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social que

El procedimiento de tutela laboral procede también para conocer de los actos discriminatorios asuntos que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Este mismo procedimiento de tutela laboral es aplicable para el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales, esto es, aquellas conductas de terceros, del empleador o de los trabajadores o de las organizaciones sindicales, que tengan por propósito atentar o entorpecer la negociación colectiva o su procedimiento, así como impedir u obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical o la autonomía de funcionamiento de aquéllas organizaciones.

Respecto de la procedencia del recurso de protección ante la afectación de los derechos fundamentales en una relación de trabajo, cabe hacer la siguiente precisión: en caso que la garantía en cuestión sea susceptible de ser salvaguardada tanto a través del procedimiento de tutela laboral como por tal recurso, se establece competencia preventiva, ya que interpuesto un recurso de protección, en los casos que proceda y que verse sobre los mismos hechos, no procederá el ejercicio de la acción de tutela laboral. En cambio, si los derechos menoscabados fuesen otros, distintos de los susceptibles de ser amparados a través del procedimiento de tutela laboral, queda, por supuesto, disponible la acción constitucional.

I.- Legitimación activa

Este recurso puede ser interpuesto directamente por el trabajador o por la organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales.

Si la acción es presentada por un trabajador, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, directamente o por intermedio de su organización de grado superior, podrá hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante. No obstante lo anterior, la organización sindical podrá directamente interponer la denuncia correspondiente y en tal caso será considerado como parte principal.

Corresponderá exclusivamente al trabajador entablar la acción cuando la vulneración de derechos fundamentales se haya producido con ocasión del despido.

El procedimiento de tutela laboral también procede para el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales.

Podrá ejercer la acción de tutela laboral, el trabajador directamente afectado o por la organización sindical correspondiente.

En el caso que la Inspección del Trabajo, en el ejercicio de las atribuciones que le confiere la ley, tome conocimiento de una violación de derechos fundamentales, deberá denunciar tal situación al tribunal del trabajo competente y acompañar el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia operará como antecedente suficiente para iniciar la tramitación del procedimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, la Inspección deberá, previamente, realizar una mediación entre las partes con el objeto de agotar las posibilidades de corregir las infracciones constatadas.

II.- Tramitación

Una vez presentada la denuncia, el Tribunal ordenará a la Inspección del Trabajo respectiva emitir un informe acerca de los hechos denunciados. La Inspección podrá, además, hacerse parte en el proceso.

La denuncia deberá contener las menciones generales exigidas a la demanda y la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada, acompañándose todos los antecedentes en que fundamenta²⁷. La ley establece que el tribunal no admitirá a tramitación las denuncias que no cumplan con los requisitos exigidos.

Admitida la denuncia a tramitación, el tribunal en su primera resolución, de oficio o a petición de parte, dispondrá, la suspensión de los efectos del acto impugnado, cuando aparezca de los antecedentes acompañados al proceso que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles. Deberá así mismo proceder en cualquier momento, cuando cuente con los antecedentes de esa naturaleza.

Para ello, podrá decretar apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el cumplimiento de la medida decretada.

Presentada la denuncia, el tribunal ordenará a la Inspección del Trabajo respectiva emitir un informe acerca de los hechos denunciados.

Admitida la denuncia a tramitación, se tramitará conforme a las reglas del procedimiento ordinario contenido en el Código del Trabajo.

²⁷ En el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), modifica el artículo 490 del Código del Trabajo en el sentido que incorpora la exigencia de acompañar todos los antecedentes en que se fundamenta la denuncia en el procedimiento de tutela.

Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno.

Como consigna el Mensaje Presidencial, este procedimiento introduce una norma novedosa en nuestro ordenamiento jurídico, imprescindible para la adecuada protección en este tipo de figuras, en relación con la carga de la prueba, ya que alivia la prueba al denunciante, cuando de sus alegaciones se desprendan indicios en orden a que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales. En este caso, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Explicando tal norma, el Mensaje Presidencial sostiene que se trata de una matización de la regla general sobre la carga de la prueba, ya que al trabajador le basta con que de sus alegaciones se desprendan “indicios”, es decir, señales o evidencias que den cuenta de la violación de un derecho fundamental. No se exige al empleador que acredite que no violó tal derecho, sino que pruebe que el acto o conducta empresarial obedeció a una motivación legítima.

Con el mérito del informe de fiscalización, cuando corresponda, de lo expuesto por las partes y de las demás pruebas acompañadas al proceso, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de 5 días, fijando día y hora para su notificación a las partes, debiendo el juez que la pronunció enunciar en audiencia las bases fundamentales de lo resuelto.

III.- Normas reguladoras

Admitida la denuncia a tramitación, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Código del Trabajo.

IV.- Plazo

La denuncia que inicie un procedimiento de tutela laboral deberá interponerse dentro del plazo de 60 días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada.

En el caso que la vulneración se haya verificado con ocasión del despido, el plazo se computará a partir de la separación efectiva del trabajador de sus labores.

V.- Acumulación

Dada la naturaleza especial del procedimiento de tutela laboral, no cabe su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos.

VI.- Preferencia

En la tramitación del procedimiento de tutela gozará de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten en el mismo tribunal y en la tramitación y resolución de los recursos que se interpongan.

VII.- Sentencia

La sentencia deberá contener, en su parte resolutive:

- La declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada;
- En caso afirmativo, deberá ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo apercibimiento de multa;
- La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo apercibimiento de multa y condena a pagar las indemnizaciones que procedan, y
- La aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este Código.

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

Copia de las sentencias deberán remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro.

Cuando se acoja una denuncia por vulneración de garantías fundamentales acaecidas con ocasión del despido, el juez ordenará el pago de una indemnización, más los recargos que el Código del Trabajo establece. La indemnización no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 11 meses de la última remuneración mensual.

Con todo, si el juez declara que el despido es discriminatorio, y además sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones ya señaladas. Si opta por la indemnización, ésta deberá ser fijada por el tribunal que conozca de la causa, de manera incidental.

Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, en cuyo caso deberá interponerse subsidiariamente. Si no se ejerce estas acciones de esta forma, se entiende que se renuncia a ellas²⁸.

²⁸ En el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), incorporó en el artículo 489 del Código del Trabajo la exigencia de la interposición conjunta, o subsidiaria según sea el caso, de dos o más acciones de naturaleza laboral, cuando uno de ellas es de tutela laboral.

5.- Procedimiento monitorio²⁹ (artículos 496 a 502 Código del Trabajo)

En el caso de conflictos por término de relación laboral, cuya cuantía sea inferior a 10³⁰ Ingresos Mínimos Mensuales, sin considerar los incrementos que establece la ley, y en el caso de contiendas por aplicación del fuero maternal, se aplicará un procedimiento especial, de carácter abreviado y mixto, el cual se rige por las siguientes disposiciones del procedimiento monitorio.

I.- Tramitación Administrativa

Para que el procedimiento se inicie, es necesario que previo a la acción judicial se presente un reclamo ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

La Inspección citará a las partes a un comparendo de conciliación mediante carta certificada, al cual deberán acompañar todos los instrumentos probatorios en que funden su pretensión. El Inspector del Trabajo, al cursar la citación podrá instruir que se acompañen los contratos de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualquier otra documentación pertinente.

En dicho acto las partes que asistan, deberán fijar domicilio dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funciona el tribunal respectivo. En el caso de que el reclamante no se presente al comparendo, los antecedentes serán archivados, sin perjuicio de la facultad para recurrir judicialmente de acuerdo a las reglas generales.

Si no se produjere conciliación entre las partes o ésta fuere parcial, como asimismo en el caso que el reclamado no concurra al comparendo, el trabajador podrá interponer demanda ante el juez del trabajo competente, a la cual deberá acompañarse el acta levantada en el

En el caso de conflictos por término de relación laboral, cuya cuantía sea inferior a 10 Ingresos Mínimos Mensuales y en el caso de contiendas por aplicación del fuero maternal, se aplicará el procedimiento monitorio.

El procedimiento monitorio se inicia mediante la presentación de un reclamo ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

²⁹ En el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), se reemplaza en su totalidad el Párrafo 5°, De los recursos, y los artículos 496 a 502 que lo integran. En virtud de lo anterior, el contenido de este punto experimenta significativas modificaciones en relación con el texto original, y podría experimentarlas en el futuro con motivo de la tramitación legislativa del proyecto de ley señalado.

³⁰ En el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), se modifica el artículo 496 del Código del Trabajo en el sentido que se aumenta la cuantía (de igual o inferior de 8 a 10 ingresos mínimos mensuales) de las contiendas que son conocidas en este tipo de procedimiento.

comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo y los documentos presentados en éste.

II.- Tramitación Judicial

Recibida la demanda, el juez podrá tomar una de las siguientes decisiones:

- a) Si la estima fundada, la podrá acoger inmediatamente. En caso contrario, la podrá rechazar de plano.
- b) En caso de no existir antecedentes suficientes para cualquiera de los pronunciamientos anteriores, el tribunal deberá citar a una audiencia única de conciliación y prueba.

En contra de la resolución señalada en la letra “a”, las partes podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de 10 días hábiles contado desde su notificación.

Presentado el reclamo, el juez debe citar a las partes a la audiencia indicada en la letra “b”, la cual deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes a la presentación del reclamo.

La notificación al demandado se practicará conforme a las reglas generales, y en todo caso, en dicha notificación se hará constar los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea.

La audiencia tendrá lugar con sólo la parte que asista, y el juez deberá dictar sentencia al término de la audiencia.

III.- Recursos

Contra las resoluciones que se dicten en este procedimiento se podrá recurrir de reposición, apelación y nulidad, según sea el caso, y conforme a las reglas generales y especiales contenidas en la ley.

6.- Procedimiento de reclamación de multas y resoluciones administrativas (artículos 503 a 504 Código del Trabajo)

La ley establece que las sanciones por infracción a la legislación laboral y de seguridad social y a sus reglamentos, serán aplicadas administrativamente por los respectivos inspectores del trabajo, quienes actuarán como ministros de fe.

La resolución que aplique una multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de 15 días hábiles contados desde su notificación. Dicha reclamación deberá dirigirse en contra del Jefe de la Inspección Provincial o Comunal a la que pertenezca el funcionario que aplicó la sanción.

Admitida la reclamación a tramitación, su tramitación se regirá por las normas generales establecidas para el procedimiento ordinario laboral, a menos que la cuantía de la multa, al momento de la dictación de la resolución que la impone o de la que resuelve la reconsideración administrativa respecto de ella, sea igual o inferior a 10 Ingresos Mínimos Mensuales, caso en el cual, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio.

En cuanto al sistema de recursos, se aplican las reglas del procedimiento monitorio, lo cual significa que contra las resoluciones que se dicten en este procedimiento se podrá recurrir de reposición, apelación y nulidad, según sea el caso, y conforme a las reglas generales y especiales contenidas en la ley³¹.

Finalmente, la ley establece que este procedimiento de reclamación se aplicará respecto de aquellas resoluciones pronunciadas por la Dirección del Trabajo, distintas de la multa administrativa o de la que se pronuncie acerca de una reconsideración administrativa de multa³².

³¹ En el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), se modifica el artículo 503 del Código del Trabajo en el sentido que hace aplicables las reglas de los recursos del procedimiento monitorio.

³² En el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo Procedimiento Laboral (BOLETÍN N° 4.814-13), se modifica el artículo 504 del Código del Trabajo en el sentido que se restringe la aplicación del procedimiento monitorio a ciertas resoluciones pronunciadas por la Dirección del Trabajo.

Las sanciones por infracción a la legislación laboral y de seguridad social y a sus reglamentos, serán aplicadas administrativamente por los respectivos inspectores del trabajo, y sus resoluciones podrán ser impugnadas ante los Juzgados Laborales, los que las tramitarán conforme a este procedimiento especial.